This is a digital copy of a book that was preserved for generations on library shelves before it was carefully scanned by Google as part of a project to make the world's books discoverable online.

It has survived long enough for the copyright to expire and the book to enter the public domain. A public domain book is one that was never subject to copyright or whose legal copyright term has expired. Whether a book is in the public domain may vary country to country. Public domain books are our gateways to the past, representing a wealth of history, culture and knowledge that's often difficult to discover.

Marks, notations and other marginalia present in the original volume will appear in this file - a reminder of this book's long journey from the publisher to a library and finally to you.

Usage guidelines

Google is proud to partner with libraries to digitize public domain materials and make them widely accessible. Public domain books belong to the public and we are merely their custodians. Nevertheless, this work is expensive, so in order to keep providing this resource, we have taken steps to prevent abuse by commercial parties, including placing technical restrictions on automated querying.

We also ask that you:

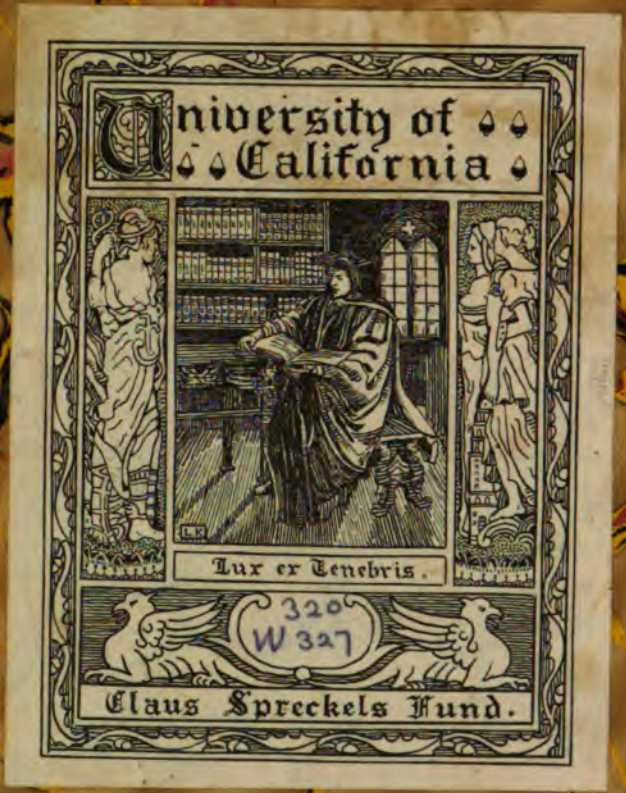
+ *Make non-commercial use of the files* We designed Google Book Search for use by individuals, and we request that you use these files for personal, non-commercial purposes.
+ *Refrain from automated querying* Do not send automated queries of any sort to Google's system: If you are conducting research on machine translation, optical character recognition or other areas where access to a large amount of text is helpful, please contact us. We encourage the use of public domain materials for these purposes and may be able to help.
+ *Maintain attribution* The Google "watermark" you see on each file is essential for informing people about this project and helping them find additional materials through Google Book Search. Please do not remove it.
+ *Keep it legal* Whatever your use, remember that you are responsible for ensuring that what you are doing is legal. Do not assume that just because we believe a book is in the public domain for users in the United States, that the work is also in the public domain for users in other countries. Whether a book is still in copyright varies from country to country, and we can't offer guidance on whether any specific use of any specific book is allowed. Please do not assume that a book's appearance in Google Book Search means it can be used in any manner anywhere in the world. Copyright infringement liability can be quite severe.

About Google Book Search

Google's mission is to organize the world's information and to make it universally accessible and useful. Google Book Search helps readers discover the world's books while helping authors and publishers reach new audiences. You can search through the full text of this book on the web at `http://books.google.com/`

UC-NRLF
$B 39 842

Digitized by Google



Digitized by Google

Digitized by Google

Digitized by Google

Digitized by Google

Digitized by Google

LA CONCILIATION & L'ARBITRAGE

DANS LES CONFLITS COLLECTIFS

ENTRE PATRONS & OUVRIERS

PAR

Georges WATERLOT

AVOCAT

Docteur en Droit

LIBRARY OF THE UNIVERSITY OF CALIFORNIA

PARIS

LIBRAIRIE NOUVELLE DE DROIT ET DE JURISPRUDENCE

ARTHUR ROUSSEAU

ÉDITEUR

14, rue Soufflot, et rue Toullier, 13

1896

Digitized by Google

Digitized by Google

LA

CONCILIATION ET L'ARBITRAGE

DANS LES CONFLITS COLLECTIFS

ENTRE PATRONS ET OUVRIERS

Digitized by Google

Digitized by Google

LA
CONCILIATION & L'ARBITRAGE
DANS LES CONFLITS COLLECTIFS
ENTRE PATRONS & OUVRIERS

PAR

Georges WATERLOT

AVOCAT

Docteur en Droit

LIBRARY OF THE UNIVERSITY OF

PARIS
LIBRAIRIE NOUVELLE DE DROIT ET DE JURISPRUDENCE
ARTHUR ROUSSEAU
ÉDITEUR
14, rue Soufflot, et rue Toullier, 13

1896

Digitized by Google

HD5554
.A3W3

SPRECKELS

Digitized by Google

INTRODUCTION

—

Comme certains climats ont leurs fièvres, les civilisations ont leurs maladies : les grèves sont une des plus douloureuses endémies de notre organisation économique.

Sans doute, les lointaines histoires des âges passés nous révèlent en maints endroits des séditions d'ouvriers, des cabales de compagnons dont les analogies avec nos grèves ne se peuvent nier. Dès le XIIIe siècle, des mouvements populaires se produisirent en vue d'une augmentation de salaires chez les tisserands de Douai, chez les drapiers de Provins (1). Souvent on cite les grèves des tanneurs de Troyes, des tisserands de Doullens au XIVe siècle, des imprimeurs de Paris au XVIe siècle. Dans cette même ville, les ouvriers en bas de laine formèrent, en 1724, une véritable coalition. « Ils menaçèrent de coups de bâton ceux qui prendraient de l'ouvrage à moindre prix et promirent un écu par jour à ceux qui n'auraient pas d'ouvrage et ne pourraient vivre sans cela. Pour cet effet, ils ont choisi entre eux un secrétaire qui avait la liste des ouvriers sans travail et un trésorier qui distribuait la pension (2) ». Lyon fut souvent le théâtre d'émeutes d'artisans. En 1541 une insurrection d'ouvriers imprimeurs motiva de sévères édits de Fran-

(1) Flammermont : *Mémoire sur les grèves à la fin de l'ancien régime.*

(2) Cité par M. Malapert : *Journal des Economistes*, juin 1872.

Digitized by Google

çois Ier. En 1744, 1752, 1778, 1786, les troubles les plus graves résultèrent d'une sédition des tisseurs de soie. En Angleterre, en Italie, en Allemagne, des mouvements du même genre se produisirent (1).

Il y eut donc, sous l'ancien régime, des conflits entre patrons et ouvriers : mais ils restèrent toujours des événements rares, exceptionnels, des turbulences isolées, dont les causes étaient spéciales à une corporation, dont les effets ne s'étendaient pas au-delà d'une localité. De plus, sous le régime corporatif, les grèves ne pouvaient guère porter grand préjudice aux patrons : l'outillage des plus simples pouvait sans grande perte rester inemployé ; le monopole, d'autre part, conservait à l'entreprise une clientèle qui était en fait obligée de prolonger ses impatiences jusqu'au jour de la reprise du travail. Tout cela est bien changé. Le gigantesque outillage de nos usines modernes ne permet aucun arrêt dans son fonctionnement. Qu'un chômage nécessite l'extinction d'un four de verrerie, l'abandon momentané d'une mine, c'est une perte considérable, parfois même c'est la ruine qui en résulte pour l'entreprise. Le capital qui permet de faire marcher l'usine est aujourd'hui un capital emprunté : pendant ces journées de grève où aucun bénéfice n'est réalisé, les intérêts n'en échoient pas moins. L'industriel risque, de plus, de perdre, si le chômage se prolonge, une clientèle sollicitée de tous les côtés : heureux encore quand les retards de livraison ne le mettent pas dans l'obligation de payer des dommages-intérêts.

Les grèves ont donc, à notre époque, une gravité qu'elles

(1) Voir Roscher : *Grundlagen der NationalœKonomie*, 17te Auflage, p. 445,

Digitized by Google

n'ont jamais eue sous l'ancien régime : leur fréquence a grandi comme leur nocuité. Depuis 50 ans, le nombre des grèves s'est constamment multiplié. En ce qui concerne la France, si nous en croyons les statistiques de M. Turquam (1), il y aurait eu 17 grèves de 1852 à 1857 ; 50 de 1858 à 1860 ; 83 de 1861 à 1864 ; 196 de 1865 à 1875 ; 248 de 1876 à 1880 ; 910 de 1882 à 1888. Ces statistiques ne nous fournissent évidemment que des informations très approximatives, et, non sans réserve, il faut accueillir leurs chiffres. Plus précis et plus sûrs sont les renseignements que nous fournit depuis quelques années notre office du travail. En 1890, il y a eu 313 grèves auxquelles ont pris part 118,929 ouvriers. En 1891, 267 grèves comprenant 108,944 ouvriers. En 1892, 261 grèves ont fait chômer 47,903 ouvriers. En 1893, le nombre des conflits a atteint le chiffre de 634. En 1894, 391 grèves ont été signalées ; en 1895, 384. La France n'a pas le monopole d'aussi décourageantes statistiques. La grève est, à l'heure actuelle, un désolant phénomène qu'au cours de cette étude nous allons rencontrer dans tous les pays du monde civilisé, depuis les moins industriels, comme l'Espagne et la Suède, jusqu'aux plus productifs, comme les États-Unis et l'Angleterre. Le 10e rapport annuel du *Commissaire du travail aux États-Unis* estime à 10,924 le nombre des conflits survenus dans ce pays du 1er janvier 1889 au 31 décembre 1895. D'après les statistiques du *Labour Gazette*, il y aurait eu, en 1893, en Angleterre, 782 grèves groupant 636,386 chômeurs. En 1894, 956 grèves ont éclaté, comprenant 306,000 grévistes.

*
* *

(1) *Génie civil*, 21, 22, 28 mars 1891.

Digitized by Google

Cette multiplication des grèves est un fait connexe de la transformation de la petite industrie en grande industrie.

Cette révolution économique a d'abord augmenté la distance qui séparait l'entrepreneur de l'ouvrier; elle a nécessité ces agglomérations de salariés qui trouvent, dans ces concentrations spontanées, une extraordinaire facilité d'organiser leurs coalitions ; elle a enfin déterminé un milieu social, surexcité et inquiet, singulièrement instable, d'une combativité nerveuse bien propre à développer les égoïsmes, par là-même, les antagonismes et les haines.

Dans la petite industrie, les ouvriers peu nombreux étaient en contact continuel avec le patron. Côte à côte, ils travaillaient de la même façon, avec les mêmes outils. Au point de vue des connaissances techniques, la différence était presque insensible. Le maître, généralement un ancien ouvrier, s'habillait de la même manière, parlait le même langage, avait les mêmes opinions, les mêmes préjugés, vivait de la même vie que ceux qu'il employait. Entre gens qui se ressemblent tant, la sympathie s'établit facilement : Patrons et ouvriers n'avaient rien de caché l'un pour l'autre.

Aujourd'hui, dans la grande industrie, l'usine est immense. Les ouvriers se comptent par centaines, parfois par milliers. Chacun d'eux a son matricule : à l'atelier on le connaît, non par son nom, mais par son numéro. La division du travail est extrême. Chaque travailleur a sa besogne : il la répète automatiquement. Il ignore la suite et la raison des transformations que subit l'objet en cours de fabrication. A plus forte raison, ignore-t-il ce qui se passe en dehors de l'usine, les opérations de vente, la hausse et la baisse des prix, la contraction des marchés,

Digitized by Google

les crises, leur influence sur l'entreprise. Quant au patron, la plupart du temps, c'est une société anonyme, une association de capitalistes. Les ressources d'une personne ne suffiraient pas pour soutenir les frais d'une telle exploitation. Le directeur qui fait office de patron, le patron, quand il y en a un, n'ont, d'ailleurs, plus rien de commun avec leurs salariés. Ceux-ci peinent à l'atelier, eux ne quittent guère leur cabinet. Absorbés par des occupations nombreuses et compliquées, troublés d'inquiétudes et de soucis, ils ne font que traverser l'usine pour faire respecter une discipline toute militaire, pour faire observer un règlement sévère.

En groupant les ouvriers en masses énormes autour des usines, la grande industrie en a fait une classe à part. « Dans les localités qui ne vivent absolument que de l'industrie, la classe bourgeoise est pour ainsi dire absente, il n'y a ni tribunaux, ni fonctionnaires, ni riches propriétaires, ni vieilles familles aisées, qui aient acquis par une honnêteté et un labeur séculaires, une autorité incontestée sur les populations. Des milliers d'ouvriers, quelques centaines de petits débitants aux habitudes souvent peu recommandables, les employés et les directeurs des usines, voilà tout ce que comprennent ces villes nouvelles. Il n'y a donc là ni influences locales, ni traditions bienfaisantes, rien, en un mot, qui tempère et adoucisse l'élément populaire. Ces milliers d'ouvriers qui se trouvent ainsi réunis sans direction, sans l'appui ou le frottement de la classe bourgeoise honnête, flottent au gré de toutes les passions. On leur parle de la féodalité industrielle, et quand ils ne voient autour d'eux aucune existence intermédiaire et indépendante entre le salarié et la compagnie ou le patron qui dirige l'usine, — qui souvent possède toutes les mai-

Digitized by Google

sons et tout le sol dans un rayon étendu, — comment ne prêteraient-ils pas l'oreille à des calomnies qui semblent justifiées par les apparences ? (1). »

La transformation de la petite industrie en grande industrie ne fut pas seulement une évolution économique ; ce fut aussi une révolution morale : elle ne transforma pas seulement les procédés de fabrication, elle bouleversa les conditions d'existence, les opinions, les habitudes d'esprit. Or, les mœurs nouvelles devaient fortement contribuer au développement de cette hostilité qui anime presque généralement les ouvriers contre leurs patrons. Au lendemain des grandes découvertes scientifiques, qui vinrent donner un essor si puissant à la production industrielle, les pays qui furent les premiers prêts à employer les procédés nouveaux connurent des années de réelle prospérité. Les transactions commerciales se multiplièrent. La facilité, jusque-là inconnue, des moyens de transport ouvrit de tous côtés des débouchés avantageux. Une formidable impulsion fut donnée à l'industrie. La grande productivité du travail fit hausser les prix, les profits et aussi les salaires (2). Dans toutes les classes de la société, on prit des habitudes de bien-être et de confort auxquelles jusque-là on ne pensait guère. Des besoins nouveaux s'imposèrent. Devant les fortunes considérables rapidement faites, les convoitises se surexcitèrent, les ambitions flambèrent. Avec une âpreté inconnue, on souhaita cette richesse qui procurait plus de jouissances que jamais. Les entreprises les plus hasardeuses furent tentées ; les spéculations les plus folles furent imaginées. Les unes réussirent et des fortunes su-

(1) P. Leroy-Beaulieu : *La question ouvrière*, p. 32.

(2) V. Schulze Governitz : *La grande industrie*, 1885, Trad. Guéroult.

Digitized by Google

bites impressionnèrent l'esprit public. Mais ces enrichissements si rapides et si faciles apparurent trop souvent aux masses populaires comme le résultat de mystérieuses jongleries, de magies déconcertantes de l'honnêteté desquelles elles apprirent à douter. Les autres échouèrent : les vaincus de la lutte industrielle, ruinés et déclassés, soulagèrent leurs infortunes en semant les premières leçons de haine sociale, en formant les éléments premiers des organisations révolutionnaires. De noires prophéties s'élevèrent qui annonçaient aux classes maudites des destinées de plus en plus pénibles, des conditions pires, toujours pires... Le peuple du travail, qui ne savait plus sur la dalle des cathédrales trouver le réconfort des Fois agenouillées, entendit ces prévisions désolantes : aux premières oscillations d'une production tous les jours plus nerveuse, il se comprit sans défense et sans garantie. Car aux années de prospérité, les années maigres ont succédé. Le marché s'est agrandi, mais la concurrence a suivi la même proportion. D'une ville à l'autre, d'un pays à l'autre, d'un monde à l'autre, la grande industrie s'acharne dans une guerre inexorable, dans une curée désespérée d'ordres et de commandes. L'avantage de la lutte reste aux tarifications les plus basses. Pour cela, il faut produire sans cesse, produire davantage : on arrive ainsi à répartir la même somme de frais sur un plus grand nombre d'articles. L'industriel exige alors de ses machines, de son outillage et aussi de son personnel leur maximum de rendement. Il est sans cesse tenté de considérer la main-d'œuvre comme un élément du prix de revient indéfiniment compréssible. Pour abaisser encore le coût de cette main-d'œuvre, profitant de ce que l'habileté professionnelle est de moins en moins nécessaire, l'entrepreneur s'adresse

Digitized by Google

à la femme, à l'enfant ; il organise ainsi une concurrence des plus redoutables entre le mari et la femme, entre le père et l'enfant. Ce n'est pas tout. Le mécanisme des échanges économiques est des plus instables : les fluctuations des marchés sont fréquentes. Soit par suite d'encombrement, soit par suite de déficits de marchandises ou de capitaux, les crises éclatent. Les prix tombent, les entreprises ne rapportent plus : parfois, on fabrique à perte. Pour équilibrer le budget de l'usine, l'entrepreneur affolé se rejette inopinément sur les salaires.

Le travailleur surpris de cette réduction qui lui paraît inexplicable au lendemain d'une production à outrance pour laquelle on a exigé de lui toute sa force, toute son énergie, se refuse à cette réduction : il se met en grève. Ces faits se répètent. Et c'est ainsi que tous les jours plus vigoureuse, l'hostilité s'empare des esprits aigris ; c'est ainsi que de part et d'autre on finit par croire à un antagonisme fatal, inexorable, à une inconciliabilité d'intérêts entre l'entrepreneur et l'ouvrier, entre les profits et les salaires; c'est ainsi que peu à peu dans le monde industriel deux classes se trouvent face à face, deux classes qui ont leurs mœurs, leurs préjugés, leur politique et leurs haines, auxquelles l'instabilité et les soubresauts d'une production tourmentée fournissent de continuels prétextes à de désespérantes conflagrations.

*
* *

Pourtant, tout le monde souffre de ces conflits : les grèves nuisent à tous. Pour les patrons, c'est parfois la ruine. Pour les ouvriers, c'est souvent la misère. Pour la société, en général, c'est un gaspillage de forces produc-

Digitized by Google

tives, c'est un douloureux enrayage de l'organisation économique, c'est trop souvent aussi l'ordre public mis en péril. Le Bureau de statistique du travail des États-Unis évaluait récemment à 1,427 millions, les pertes causées par les grèves de 1882 à 1894. Selon lui, 2/3 avaient été supportées par les ouvriers.

Longtemps on espéra avoir raison de ce fléau économique, grâce à des lois prohibitives : les grèves ont été interdites en France jusqu'en 1864, en Angleterre, jusqu'en 1824 ; elles le furent dans la plupart des pays jusqu'à une date récente. L'expérience a péremptoirement démontré l'inefficacité de semblables législations. Les prohibitions n'ont jamais empêché une grève de se produire ; elles servaient seulement à lui donner une apparence de petite révolution qui la rendait plus acharnée et plus dangereuse. C'est ce que presque partout on a reconnu : le droit de grève est accordé par la plupart des législations, sous la seule condition qu'aucune violence ne sera exercée, et qu'il ne sera pas porté atteinte à la liberté d'autrui.

D'ailleurs la prohibition des grèves n'était pas seulement inefficace : elle était injuste. En refusant de travailler, l'ouvrier ne fait qu'user d'un droit naturel. C'est précisément cette faculté qui le sépare de l'esclavage. Le droit de grève est de plus la seule arme dont il dispose. Sans le droit de grève, les patrons pourraient s'entendre pour abaisser les salaires, accroître les heures de travail, introduire des règlements d'ateliers désavantageux ou humiliants. Les coalitions de patrons sont en fait impossibles à atteindre : il est juste qu'à une action concertée, on puisse répondre de la même façon.

Parmi les économistes qui s'inclinent devant la légiti-

Digitized by Google

mité du droit de grève, certains exagèrent le peu d'utilité que les ouvriers en retirent. Sans doute, les grèves sont parfois suivies chez les travailleurs de longues semaines de misère et de dénuement, sans doute, elles portent le patron à s'ingénier pour trouver les moyens de réduire par des machines ou autrement, le personnel avec lequel il ne s'entend pas ; il n'en n'est pas moins vrai que certaines grèves ont incontestablement procuré aux ouvriers de réels profits. Il est des grèves qui tournent à leur avantage (1). Ainsi, pour ne prendre qu'une seule année, en 1894, d'après les chiffres de l'office du travail, sur 391 grèves où 54,576 grévistes étaient intéressés, l'issue de 84 grèves fut favorable à 12,897 ouvriers; dans 129 conflits comprenant 24,784 ouvriers, le résultat fut un demi succès, c'est-à-dire une transaction.

Evidemment, il ne faut pas exagérer l'importance de pareilles statistiques : une grève où les ouvriers ont triomphé entraîne parfois, pour eux, des conséquences désavantageuses. Des clientèles se trouvent fermées par suite du trop long chômage ; l'élévation des salaires en augmentant le coût de production ne permet plus d'aborder la lutte dans certaines contrées. L'entrepreneur se voit obligé de réduire son personnel quelque temps après.

Ce qui sert surtout la classe ouvrière, c'est bien plus que la grève elle-même, la menace de grève, la possibilité de

(1) D'après une remarquable étude de M. Eug. Schwiedland *(Contribution à l'histoire des grèves*, 1889), il faut distinguer deux sortes de grèves : 1° défensives, quand les ouvriers tentent de se rebeller contre une dépression. Les grèves défensives échouent généralement. 2° offensives, quand la conjoncture du marché redevenant favorable, les ouvriers prennent l'initiative de réclamer une amélioration de conditions. Ces grèves offensives très souvent réussissent.

Digitized by Google

quitter le travail. C'est ce que constate M. Leroy-Beaulieu qui, pourtant, n'a jamais passé pour un partisan des agitations ouvrières : « La grève a certainement contribué à faire respecter davantage les ouvriers par les patrons, à prévenir beaucoup d'abus de détail, toutes sortes de modes d'exploitation ou de dégradation. Les industriels et leurs agents ont dû apporter plus de ménagements, plus d'égards, plus de justice dans leurs rapports avec les travailleurs manuels. Il y a certes une grande différence entre le traitement que les manufacturiers de nos jours font aux ouvriers et celui qui était habituel il y a 30, 40, 50 ans. Chaque industriel sent qu'il n'a pas affaire à un homme isolé, à quelques centaines d'hommes incapables de s'entendre, mais bien à des hommes que le moindre abus amènerait à se concerter entre eux et à refuser simultanément leur travail. Prétendre que les grèves n'aient jamais été utiles à l'ouvrier pour la sauvegarde de ses droits ou de sa dignité, pour le préserver des petites tyrannies, des avanies quotidiennes, c'est ignorer l'histoire de l'industrie. A vrai dire, ce sont moins les grèves effectives qui ont eu ces heureux résultats que la simple crainte, la seule possibilité des grèves » (1).

Pour être juste, il faudrait donc, quand on parle des sommes énormes que les grèves ont fait perdre à la classe ouvrière, tenir compte de ce qu'elle aurait perdu sans elles.

*
* *

On ne peut donc supprimer les grèves par la force : faut-il donc se résigner à toujours subir leurs désastreuses conséquences ? Sommes-nous donc condamnés à voir

(1) P. Leroy-Beaulieu : *Répartition des richesses*, p. 397.

Digitized by Google

perpétuellement s'acharner l'un contre l'autre le capital d'une part, le travail de l'autre ?

Certains économistes, sans hésiter, l'affirment. Les socialistes considèrent la lutte de classes comme une résultante fatale, imposée par l'évolution économique elle-même et, selon eux, plus l'évolution se développera, plus grande sera la distance qui sépare l'employeur de l'employé : Aussi, repoussent-ils, en général, comme illusoire, toute institution tendant à concilier le capital et le travail. D'autres économistes et notamment Stuart Mill, admettent également un antagonisme en quelque sorte irréductible sinon entre les deux classes, du moins entre les profits de l'entrepreneur et la salaire de l'ouvrier. Quand la part de l'un montera, l'autre baissera. Chaque amélioration du sort de l'un aura pour contre-partie un appauvrissement de l'autre. C'est ce que Ricardo exprimait en disant : « Le taux des profits d'un industriel varie toujours en raison inverse du taux des salaires (1). » Les intérêts des patrons se trouvent donc en opposition nécessaire avec les intérêts des ouvriers.

Cette affirmation n'est heureusement vraie que sous certaines conditions. La formule de Ricardo est rigoureusement exacte si on considère le produit comme non susceptible d'augmenter et de diminuer de valeur, comme ne pouvant être fabriqué dans d'autres conditions que les conditions actuelles. Si on abandonne ce point de vue peu conforme, en somme, à la réalité des choses, l'opposition d'intérêts peut très bien ne plus exister entre le patron et l'ouvrier. C'est ce qu'établit nettement M. P. Leroy-Beaulieu (2).

(1) *Œuvres de Ricardo*, Guillaumin, 1882, p. 75 et 82.
(2) *Traité d'économie politique*, Guillaumin, 1896, t. 2, p. 286.

Digitized by Google

« En se plaçant à ce point de vue beaucoup plus élevé et plus réel de la variabilité du produit et de la possibilité de réduire la part de copartageants secondaires dans chaque unité de produit, l'antagonisme entre les salaires et les profits, entre l'entrepreneur et les ouvriers, peut faire place à une complète conciliation d'intérêts.

Si le produit d'un ensemble d'installations, d'outillage, de matières premières et de fonds de roulement rassemblés par un entrepreneur et d'une équipe déterminée d'ouvriers est de 100 francs, si dans un temps donné avec un certain taux de salaires et un certain taux de profits et que en stimulant davantage l'équipe ouvrière en lui permettant de se mieux nourrir, de se mieux instruire, de prendre plus de goût au travail, d'être plus experte et plus attentive, on puisse porter le produit à 115, 120, 130, 150, il est clair que les deux principaux copartageants, les profits et les salaires ont intérêt à un concours de ce genre. Leur antagonisme qui n'existe que si on considère le produit comme constant, ce qu'il n'est pas dans la réalité concrète, cesse quand on considère le produit comme variable, ce qu'il est réellement.

De même en ce qui concerne les copartageants secondaires ; ces copartageants secondaires qui prélèvent une part dans chaque produit, outre l'entrepreneur et les ouvriers, sont l'entretien, l'intérêt, l'amortissement du capital, les frais généraux de toute nature, les impôts, etc.

Si pour un organisme industriel donné et pour une équipe donnée d'ouvriers, on a accru la quantité des produits dans un laps de temps fixé, en général la part des frais généraux, de l'intérêt, de l'entretien et de l'amortis-

Digitized by Google

sement du capital, des impôts, dans chaque unité de produit diminue, de sorte que ce qui reste pour les deux copartageants principaux, l'entrepreneur et les ouvriers, représente une proportion plus considérable non seulement de l'ensemble des produits, mais de chaque unité de produit.

Il en est de même pour toute action combinée des ouvriers et de l'entrepreneur qui réduit les déchets ou les malfaçons, par conséquent tout ce qui dans la quantité brute des produits doit être considéré entièrement ou partiellement comme des non valeurs ; toute action combinée de ce genre tend à accroître dans la production brute la part qui est disponible à la fois pour les salaires et pour les profits. »

L'antagonisme du travail et du capital n'est donc pas aussi absolu que certaines écoles le prétendent. Tous deux ont en pratique un intérêt identique : obtenir la plus grande productivité possible. C'est la productivité qui commande et les profits et les salaires : de la productivité dépendent d'une façon directe et la hausse des salaires et la hausse des profits. La plupart des économistes sont aujourd'hui d'accord sur ce point. On objecte qu'en pratique le patron se trouve amené à rechercher une constante diminution du coût du travail. Cela est vrai, mais il faut se garder de confondre le coût du travail et le taux du salaire. Un bas salaire peut rendre et même généralement rend le travail plus coûteux qu'un salaire élevé. Les salaires réduits permettent un travail moins productif ; l'entrepreneur perd d'un côté ce qu'il gagne de l'autre ; peut-être même perd-il plus qu'il ne gagne.

Si ce sont les hauts salaires qui produisent le travail bon

Digitized by Google

marché, les intérêts de l'employeur et de l'employé ne viennent-ils pas se rencontrer sur ce point (1).

Puisque les patrons et les ouvriers ne se trouvent pas, par la force des phénomènes économiques, inexorablement condamnés à se heurter et à se combattre, il devient permis, semble-t-il, d'espérer entre eux une réconciliation possible. Des institutions appropriées se peuvent concevoir, par lesquelles on essayerait, sinon de supprimer complètement les conflits et les grèves, du moins de diminuer leur nombre, d'atténuer leur acuité. Depuis 20 ans, un réel effort s'est manifesté en ce sens et déjà de décisives victoires sont venues, par de réconfortants résultats, attester qu'une pareille œuvre n'était pas chimérique. Certes on n'improvise pas des mœurs nouvelles ; les préjugés s'arrachent difficilement. Cependant, sans s'abandonner aveuglément à de trop présomptueuses espérances, il est permis de s'incliner devant les bons effets produits; en tout cas, il nous a paru qu'on ne saurait trop étudier et encourager des institutions qui ne tendent à rien moins qu'à rendre une paix féconde au monde industriel.

*
* *

Les essais de médication sociale ne dégagèrent pas du premier coup la formule la plus efficace.

Sans oser songer à empêcher les grèves, on pensa d'abord à leur donner une allure moins belliqueuse : l'idée initiale consista en un élémentaire arbitrage. Las de luttes épuisantes, mais maintenant par amour-propre d'inconci-

(1) Un raisonnement analogue nous amènerait à conclure également que les journées de travail trop longues, par cela même qu'elles diminuent la productivité, ne sont désirables ni pour l'ouvrier ni pour le patron.

Digitized by Google

liables prétentions, patro
tirent parfois à s'en rappe
sonne qu'ils estimaient et
confiance. Ces cas furent
tions exceptionnelles donnère
sants pour qu'on songeât à e
régulier de terminer les conf
les intéressés à recourir à ce
cédures toutes prêtes à être
intentionnées. On imagina ent
permanentes.

De l'arbitrage, on passa bient
sine : la conciliation.

Trancher les difficultés, c'est b
faire : on voulut les empêcher de n
bla excellent de faire régler par des délégués nommés de part et d'autre les conditions futures du travail, de faire par avance trancher par le commun accord des intéressés tous les points susceptibles de difficultés et de chicanes. Cela est très efficace pour diminuer les causes occasionnelles de conflits : mais à côté des causes occasionnelles, il y a, dans toute grève, une cause générale, plus lointaine, mais non moins influente : l'état d'esprit qui anime l'un contre l'autre l'employeur et l'employé. C'est cet état d'esprit qu'il faut changer. Pour cela, on ne peut que préconiser ces conseils permanents où patrons et ouvriers fréquemment se rencontreraient, s'expliqueraient mutuellement leurs désirs et leurs réclamations. Ce contact journalier peut seul dissiper les méfiances, faire naître des sentiments d'estime réciproque. Les patrons découvriraient la précarité des conditions d'existence de leurs collaborateurs de l'usine, ils apprécieraient leur vie de

Digitized by Google

misère et comprendraient sans doute leurs réclamations.

A l'égard des ouvriers, ce serait le moyen le plus direct de pourvoir enfin à leur éducation économique. A l'heure actuelle leurs préjugés ne leur permettent pas de se rendre compte des lois impérieuses de la concurrence industrielle : ce qui attend le produit hors de l'usine ne les inquiète guère. Il faut donc qu'on leur apprenne qu'il y a des difficultés à surmonter, des dangers à éviter, il faut qu'on leur explique qu'à certains moments des concessions s'imposent, des sacrifices sont exigés. Jusqu'ici on leur a dit que le patron gagnait sur leur activité des sommes considérables : ils l'ont cru. Quand ils auront pu se rendre compte qu'un chef d'industrie économe, actif et intelligent a de grandes chances, à l'époque actuelle, pour ne faire, malgré ses efforts, malgré son talent, que de médiocres, souvent même de mauvaises affaires, ils croiront moins facilement à la légende du patron spoliateur et sans doute ils cesseront d'attaquer par derrière celui qui lutte si péniblement dans leur intérêt comme dans le sien. Car en définitive, est-ce qu'employeur et employé ne sont pas également intéressés au succès de l'exploitation qui les fait vivre. Dans l'entreprise l'employeur a mis ses capitaux ; l'employé a mis sa faculté de production ; n'importe-t-il pas à tous deux que ce double enjeu ne soit pas perdu. Quand un patron propose des commandes, sollicite des marchés, il met en circulation l'activité de son personnel, concrétisée en l'article manufacturé ; il cherche à procurer à cette activité son équivalent monétaire : il « *place* » le travail de ses ouvriers. Il y a là dans l'intérêt du salariat une opération qui tient du change et du courtage. Si les ouvriers le comprenaient mieux, leur hostilité diminuerait : ils

Digitized by Google

auraient plus d'estime, plus de respect pour leur patron; ils acquerraient une plus juste appréciation de leurs droits et surtout de leurs devoirs. Assagis, plus instruits, ils deviendraient enfin plus aptes à grandir leur rôle auprès du capital : ce serait sans doute le point de départ d'une transformation du contrat qui unit le capital et le travail dans le sens d'une égalité de plus en plus parfaite, selon les notions exactes des droits respectifs et des intérêts réciproques.

Telles sont les idées générales qui ont inspiré, à des degrés divers, les institutions que nous allons étudier. Toutes ont le même but : diminuer le nombre des grèves ; mais le système de médication auquel elles se rattachent, varie entre l'arbitrage et la conciliation.

Il importe en effet, de bien saisir la différence qui sépare ces deux conceptions voisines.

L'arbitrage implique l'existence d'un dissentiment qu'on lui demande précisément de trancher soit par un compromis, soit par une décision catégorique.

La conciliation s'emploie au contraire préventivement : elle tend à écarter les causes de discorde, à donner satisfaction aux parties, avant que les contestations ne dégénèrent en querelles.

Généralement, arbitrage et conciliation se combinent.

On essaye par la conciliation d'empêcher le conflit de naître. Si la conciliation est impuissante, on se tourne alors du côté de l'arbitrage.

*
* *

Nous avons eu en France depuis le commencement du siècle, une institution qui semble bien avoir suggéré aux sociologues des autres pays, l'idée première de leurs con-

Digitized by Google

seils de conciliation et d'arbitrage. Chaque fois qu'à l'étranger on proposa la réalisation pratique des procédés de conciliation et d'arbitrage, pour les faire accepter tant par les intéressés que par le public, on ne manqua jamais de citer comme exemple nos conseils de prud'hommes.

De grandes ressemblances rapprochent évidemment ces deux institutions. Toutes deux constituent des juridictions mixtes. Avant de trancher les questions débattues, les plus grands efforts sont faits pour concilier les parties. Il importe toutefois de bien saisir les divergences qui les séparent. On a parfois dit : les tribunaux d'arbitrage ne constituent qu'une juridiction d'honneur : les jugements des conseils de prud'hommes ont au contraire force de chose jugée. M. Le Cour a fort bien fait remarquer que cette différence n'était pas essentielle. Dans beaucoup de cas, une sentence arbitrale rendue contre un adhérent à l'institution d'arbitrage, pourrait devenir exécutoire en observant les formalités du code de procédure.

De même on dit parfois : les conseils de prud'hommes ont compétence pour les conflits individuels, les conseils d'arbitrage pour les conflits collectifs. Cette distinction n'est pas non plus très rigoureuse. Un patron renvoie 20 ouvriers du jour au lendemain, alors que ceux-ci prétendent qu'ils auraient dû être prévenus quinze jours à l'avance. C'est évidemment là un conflit collectif. Pourtant les ouvriers porteront leur différend devant le conseil de prud'hommes. Nous croyons que la différence essentielle qui les sépare est ailleurs. Les conseils de prud'hommes apprécient en effet le droit *né*, résultant soit d'un contrat formel, soit des usages locaux. Les comités de conciliation interviennent non pour faire application d'une loi contractuelle exprimée ou tacite, mais pour établir d'après

Digitized by Google

des données économiques d'un caractère extrajuridique, le droit qui règlera dans l'avenir, les rapports du maître et de ses ouvriers. Ainsi, les uns se tournent vers le passé; les autres vers l'avenir. Les uns font du droit; les autres de l'économie politique ou, comme l'a dit M. Schwiedland, les premiers se préoccupent de conflits juridiques, les seconds de conflits sociaux.

En dépit de cette différence qui sépare les deux institutions, certaines législations les ont fondues en une seule. Cela a été fort critiqué. Pourtant, pratiquement, il n'y a pas confusion de deux juridictions : il y a seulement confusion en un seul de deux groupes de magistrats. C'est une économie de personnel. Les juges sont tantôt prud'hommes, tantôt arbitres. Suivant le cas, ils s'inspireront de l'esprit de celle des deux institutions dont ils se réclament dans le cas où ils se trouvent. C'est bien ainsi que l'entendent les partisans de ce système unitaire. « Il est recommandable, dit M. Mataja, de s'astreindre à quelque économie en faits d'institutions et de fonctions ; on ne doit avoir à fréquenter toute l'année des assemblées, à débattre des candidatures, à procéder à des élections, car un nombre élevé d'institutions de ce genre entraîne fatalement un gaspillage de temps et de frais. » Pareille argumentation n'est pas bien concluante. La pratique et la théorie semblent s'accorder pour réclamer de préférence un système dualiste.

*
* *

Les institutions d'arbitrage et de conciliation ont été, de la part de certains économistes, l'objet de quelques reproches, selon nous peu sérieux, dont il convient pourtant de les disculper.

Digitized by Google

Les conseils de conciliation seraient dirigés contre le consommateur et le public : « Patrons et ouvriers s'entendront au détriment des acheteurs. » Le reproche ne commencerait à devenir sérieux que s'il y avait entente — non pas entre le patron et les ouvriers d'un établissement, — mais entre les patrons et les ouvriers de tous les établissements appartenant à une même industrie. Dans un siècle où de monde à monde, on se fait une concurrence acharnée, il faudrait même, pour certains produits tout au moins, que l'entente soit internationale. Nous n'en sommes pas là. — D'ailleurs, la plupart du temps, le consommateur pourrait se défendre : il n'aurait qu'à ne pas acheter. La vente se rallentirait, les producteurs, patrons et ouvriers, seraient obligés de s'entendre à nouveau pour baisser leurs prix. Pour les objets de première nécessité, des abus pourraient peut-être se produire. Encore faut-il remarquer que la hausse des produits indispensables à la vie entraînerait la hausse générale des prix. La proportion entre les différentes valeurs se rétablirait bientôt. D'ailleurs, on peut remarquer que ce reproche purement théorique peut s'adresser dans une certaine mesure aux grèves que l'on veut précisément supprimer. Celui qui est vraiment visé dans une grève, celui qui, en définitive, se trouve atteint par l'augmentation obtenue par les ouvriers, c'est le consommateur.

Les partisans de la théorie célèbre du *Wage-Fund* (fonds de salaire) ont vivement combattu, surtout en Angleterre, les conseils de conciliation. D'après le système de ces économistes, le salaire est déterminé par la loi de l'offre et de la demande. Tous les économistes sont de cet avis ; ce qui caractérise le système, c'est la façon de comprendre la demande. Ce serait simplement les capitalistes

Digitized by Google

en quête de placement. Le taux des salaires serait déterminé par le rapport entre la demande ainsi entendue et le nombre des ouvriers qui cherchent de l'ouvrage. Le « fonds de salaire » autrement dit le capital circulant, devrait être divisé par le nombre exact de travailleurs. Le quotient donnerait le taux du salaire. Si le fonds de salaires croît sans que la population ouvrière augmente, les salaires pourront hausser ; mais tant que le fonds de salaires et la population resteront stationnaires, ou croîtront ou diminueront dans la même proportion, tous les arrangements amiables seront impuissants pour faire augmenter la main-d'œuvre.

Cette théorie, qui eut son heure de succès, est aujourd'hui abandonnée. Stuart Mill qui avait surtout contribué à la propager, s'est depuis rétracté : « La doctrine qu'ont enseigné jusqu'ici tous les économistes, moi tout le premier, d'après laquelle il ne serait pas possible d'élever le taux des salaires par des combinaisons entre les travailleurs ou qui limiterait l'action de ces combinaisons à l'obtention plus hâtive d'une hausse que la concurrence aurait produite sans cela, cette opinion ne repose sur aucune base scientifique et doit être rejetée (1). »

Il est bien certain que, sans que la population ne diminue, le salaire se meut facilement entre deux limites ; le minimum de salaires nécessaire pour que l'ouvrier puisse vivre, le maximum au-delà duquel les bénéfices seraient insuffisants pour permettre à l'industriel de résister. D'ailleurs, sans vouloir entrer dans le détail d'une controverse aujourd'hui close, nous ne croyons pas qu'on puisse con-

(1) Stuart Mill : *L'unionisme ouvrier — Fortnigthly Rewiew*, mai et juin 1859.

Digitized by Google

sidérer le capital de l'entrepreneur comme la source unique et invariable des salaires que payera cet entrepreneur. Les résultats du partage à effectuer entre le patron et ses ouvriers dépendent de la productivité plus ou moins grande du travail en cours. « Le capital de l'entre-« preneur, dit en ce sens M. Leroy-Beaulieu, n'est pas la « source unique pour le paiement des salaires; il est « seulement le réservoir intermédiaire où l'on puise jus-« qu'à la vente de l'objet en cours; mais plus le cours de « cette production est rapide et abondant, plus ce réser-« voir où les ouvriers puisent leur rémunération se rem-« plit et se renouvelle. Les ouvriers contribuent, en pro-« portion de l'activité et de l'efficacité de leur travail, à « accroître ce fonds des salaires dont il est question. Celui-« ci n'est nullement une quantité fixe à un moment déter-« miné; c'est une quantité variable, quelque chose comme « un élastique qui, tantôt s'étend, tantôt se restreint, « suivant que les mains qui s'y appliquent ont plus ou « moins d'énergie (1). » La conséquence que certains économistes tiraient, contre les institutions de conciliation, d'une théorie inexacte doit donc être également rejetée.

Une autre critique a été adressée aux conseils de conciliation. Les salaires, a-t-on dit, sont soumis à la loi de l'offre et de la demande : il est antiéconomique de vouloir opposer à l'action de cette loi des arrangements artificiels tels que ceux qui peuvent sortir d'un arbitrage ou résulter d'un accord amiable.

Certainement le travail est soumis comme toutes les marchandises à la loi de l'offre et de la demande. Mais

(1) Leroy-Beaulieu, *Economie politique*, t. 2, p, 267.

Digitized by Google

nous ne voyons pas en quoi les institutions de conciliation contrarient cette loi, en quoi elles entravent son naturel fonctionnement. Nous trouvons au contraire qu'elles facilitent sa marche, qu'elles adoucissent son mécanisme. Quand des ouvriers et des patrons passeront ensemble une convention relative aux salaires, il est certain que cette convention devra forcément se conformer aux lois économiques. Si les ouvriers en question appartiennent à une corporation où les inemployés sont nombreux, autrement dit si l'offre est supérieure à la demande, les conditions définitives qu'on acceptera de part et d'autre seront réglées en conséquence. Les institutions de conciliation n'ont pas pour objet de permettre des conditions meilleures ou pires que celles que l'état du marché impose. Elles tendent au contraire à faire accepter ces dernières conditions sans conflit ni désordre.

Quand les ouvriers se mettent en grève, ils ne font que coaliser leurs efforts pour résister aux lois de la concurrence dont ils méconnaissent l'impérieux fatalisme. Généralement leur résistance est vaine, car les revendications ouvrières n'ont guère chance de réussir que lorsqu'elles sont en harmonie avec la situation industrielle. Les conseils de conciliation ont précisément pour but de faire reconnaître cette vérité par les ouvriers; leur mission est d'initier le travailleur au mécanisme des lois économiques, pour lui permettre de dégager lui-même les conséquences qui en résultent pour sa propre situation et de s'en faire à lui-même une application qu'il acceptera désormais, même quand elle sera désavantageuse, parce qu'il l'aura comprise inévitable. Nous voilà loin de ces institutions « anti-économiques » créées uniquement pour entraver le libre exercice de la loi de l'offre et de la demande.

Digitized by Google

D'ailleurs, quand il s'agit du travail, il ne faut jamais oublier que l'offre et la demande ne s'appliquent pas d'une façon aussi complète que quand il s'agit d'une marchandise quelconque. La sphère d'application de cette loi se trouve rétrécie par le peu de fluidité de l'élément travail. Quand, dans une localité, l'offre est rare, bien que d'une façon générale elle soit au contraire surabondante, cette situation locale en complète contradiction avec la situation universelle peut très bien se maintenir sans que le travail surabondant vienne s'offrir. « De tous les colis le travailleur est le plus difficile à transporter » disait A. Smith. La classe ouvrière est généralement réfractaire à toute idée de déplacement. Les sentiments, les habitudes retiennent fréquemment un travailleur dans un endroit où sa situation n'est pas aussi favorable qu'elle le serait dans une autre. Le travail est une marchandise dans un sens large et scientifique : mais l'ouvrier est un être impressionnable qui a une volonté : ce n'est pas une matière inerte sur laquelle les lois économiques exercent toujours leur action.

*
* *

Les objections théoriques que l'on a formulées contre les institutions d'arbitrage, n'ont donc pas grande valeur. Elles pèsent peu en face des services rendus.

Telle sera l'opinion qui, fatalement, se dégagera de l'étude historique que nous allons entreprendre.

*
* *

Dans une première partie, nous demanderons à l'étude des législations étrangères de nous renseigner sur les résultats qu'elles ont pu obtenir. Nous apprécierons le

Digitized by Google

mécanisme de leurs institutions, nous rechercherons la cause de leurs succès, le secret de leurs échecs.

Dans une deuxième partie, nous verrons ce qui a été fait en France, ce qu'il reste à faire en faveur de la pacification industrielle (1).

(1) Bibliographie. — *Brentano :* La question ouvrière, traduction Gaubert, Paris 1885. — *Paul Leroy-Beaulieu :* La question ouvrière au dix-neuvième siècle, Paris, 1872. — *De Laveley* : Le socialisme contemporain, Paris, 1883. — *C. Fawcet* : Travail et salaires, Paris, 1885. — *A. Crouzel* : Les coalitions et les grèves, Paris, 1888. — *L. Smith* : Les coalitions et les grèves, Paris, 1885. — *A. Gauthier :* Étude économique sur les coalitions d'ouvriers et les grèves. — *Dr Eugène Schwiedland :* Contribution à l'histoire naturelle des grèves : Iahrbücher für Nationalokonomie und statistick, vol. XIX, 1889, p. 574.— *Ch. Renault* : Histoire des grèves, Guillaumin, 1887. — *Bonassieux :* La question des grèves sous l'ancien régime. — *Flammermont :* Mémoire sur les grèves et les coalitions ouvrières à la fin de l'ancien régime, Paris, imprimerie nationale, in 8o, cz. Bulletin des sciences économiques et sociales du comité des travaux historiques, année 1894, p. 194, 204. — *H. Hauser:* Une grève d'imprimeurs parisiens au XVIe siècle, Paris, 1895, Giard et Brière.

Julien Weiler : L'arbitrage industriel devant la science économique. Conférence, Paris, Guillaumin, 1891. — *Julien Weiler :* Nécessité de la conciliation industrielle. Conférence, Guillaumin, Paris, 1890. — *Léon Claux:* Conciliation, arbitrage et question sociale. Revue socialiste, août 1895, p. 453. — *Brants :* De l'arbitrage, Réforme sociale, 1886, t. 2, p. 42. — *A. Gibon :* La paix des ateliers, Paris, Guillaumin, 1891. — Conditions de l'harmonie dans l'industrie, réforme sociale, 1893, p. 515. — De la conciliation et de l'arbitrage, Paris, imprimerie nationale, 1893. — Bulletin de l'office du travail.

Digitized by Google

PREMIÈRE PARTIE

—

ÉTUDE DES LÉGISLATIONS ÉTRANGÈRES

Digitized by Google

Digitized by Google

UNIVERSITY OF CALIFORNIA

AVANT-PROPOS

—

Par delà les frontières, les grandes difficultés économiques se répètent : sur les mêmes problèmes, les nations s'acharnent, et de chacune d'elles, l'esprit se décèle, le tempérament se précise dans des remèdes différents pour un mal identique.

L'antagonisme profond qui sépare aujourd'hui le capital du travail est un de ces dangers sociaux dont se préoccupe l'inquiète anxiété de tous les gouvernements et de tous les pays. Dans le monde entier, les grèves sévissent : dans le monde entier, contre ce mal social, les essais de médication se succèdent hâtivement ; dans le monde entier, se multiplient les tentatives d'arbitrage et de conciliation. Mais si le but est partout le même, cependant les législations diffèrent : selon le tempérament des nations, les institutions de pacification industrielle s'organisent suivant des modes dissemblables : il peut être d'un fructueux enseignement de comparer ces tendances, d'en confronter les résultats.

Trois conceptions dominantes se précisent :

Les pays anglo-saxons manifestent, en ce qui concerne les institutions de conciliation, leur foi habituelle en l'effort individualiste.

Digitized by Google

D'autres pays se réfugient dans cette idéologique conception qui fait de l'État une sorte de divinité économique, de tutélaire entité prompte aux providentielles interventions dans toutes questions, dans toutes difficultés.

L'Autriche, enfin, nous révèlera sa conception rétrograde qui, volontiers, réédifierait le passé pour sauver le présent.

Ces trois conceptions se traduisent dans la pratique par trois modes généraux d'organisation des juridictions industrielles : c'est sur cette triple différence qu'au point de vue qui nous occupe, nous appuierons une classification qui nous guidera dans l'examen des législations comparées.

En quatre groupes, nous catégoriserons les pays qui nous intéressent.

Dans le premier groupe — celui des pays individualistes : Angleterre, États-Unis — nous verrons les institutions de conciliation s'appuyer sur l'association professionnelle.

Dans un deuxième groupe — Allemagne, Belgique, Suisse — le soin d'organiser les juridictions industrielles sera confié à l'Etat — d'une façon plus ou moins complète.

Dans le troisième groupe, l'Autriche nous marquera sa tendance à édifier les institutions de conciliation sur une réorganisation du régime corporatif.

Dans un quatrième groupe, nous apprécierons les efforts incertains et timides de pays qui, jusqu'à présent, n'ont pas, de façon suffisamment caractéristique, révélé leur conception sur la matière qui nous occupe.

Digitized by Google

LIBRARY OF THE UNIVERSITY OF CALIFORNIA

PREMIER GROUPE

PAYS A TENDANCES INDIVIDUALISTES

—

CHAPITRE PREMIER

ANGLETERRE.

Plus qu'aucune autre nation, l'Angleterre connut de bonne heure l'angoissante préoccupation de ce grand problème de la société moderne : l'antagonisme du capital et du travail. Nulle part, les grèves ne furent plus fréquentes ; nulle part, elles n'atteignirent des proportions aussi considérables, tant par le nombre des travailleurs en cause que par l'importance des industries engagées.

Mais chez ce grand peuple industriel, toujours domina le sens pratique des intérêts immédiats. Aussi, bien inspirés par l'utilitaire souci de ne sacrifier, à la nécessité de ces grèves et de ces *lock-outs*, qu'un strict minimum de gains et de salaires, patrons et ouvriers songèrent vite à s'amener, l'un l'autre, à l'extrême limite des concessions réciproques par des moyens plus rapides et moins onéreux.

Un fabricant anglais ne se ruine pas pour donner à son

Digitized by Google

amour-propre de patron la platonique satisfaction de ne pas céder devant ses ouvriers. Les ouvriers, de leur côté, ne s'abandonnent pas aux entraînements irréfléchis. Ils savent très bien qu'une fois le rendement maximum de salaire obtenu du patron, toute insistance de leur part serait en pure perte. Aucun avantage n'est par eux dédaigné. Ils acceptent, provisoirement du moins, toute modification, si petite qu'elle soit, pourvu qu'elle marque un mieux. Ils thésaurisent patiemment les concessions qu'ils arrachent successivement à leurs patrons. Les théories, les idées générales, les principes philosophiques les préoccupent peu. Les intérêts matériels priment à leurs yeux toute autre considération. Cela les distingue des ouvriers allemands idéologues, — des ouvriers français sentimentaux. Aussi, tandis que pour résoudre ce gros problème des luttes industrielles, d'autres nations cherchent le remède, les unes dans une réglementation du monde du travail réorganisé selon des conceptions nouvelles, les autres dans une résurrection des minutieuses codifications des corporations anciennes : le système de médication sociale qu'employa l'Angleterre s'inspira non des théories, mais des faits.

Quand, au commencement du siècle, les crises les plus douloureuses résultèrent de la transformation de la petite en grande industrie, les ouvriers anglais ne s'attardèrent ni à vouloir révolutionner le cours des phénomènes économiques, ni à enrayer artificiellement les transformations industrielles (1) ; ils acceptèrent l'évolution des faits : ils

(1) M. Thomas Burt, l'un des chefs les plus écoutés de l'Unionisme, donnait, naguère encore, au congrès de Newcastle ce conseil plein de sagesse : « Ne vous laissez pas troubler par ce qui est inévitable, ni « séduire par ce qui est irréalisable. (*Never trouble yourselves for a*

Digitized by Google

cherchèrent seulement à en souffrir le moins possible. Pour cela, n'escomptant que l'effort de leurs individualités libres, ils allèrent de suite aux solutions simples et immédiates. Contre l'industrialisme naissant, la voix misérable des populations prolétariennes que l'évolution économique ramassait autour des usines récentes et des mines nouvelles, réclamait pour le travail une organisation qui permît la résistance. Les capitaux se concentraient : les ouvriers s'unirent. Tel fut le point de départ de ce grand mouvement du trade-unionisme qui, depuis un siècle, se parachève tous les jours en une admirable organisation du travail et constitue le système le plus pratique et le plus efficace qui, jusqu'ici, ait réussi, sinon à faire disparaître les luttes industrielles, du moins à leur assurer une évolution régulière et pacifique. Un des chefs les plus expérimentés des ouvriers anglais le faisait récemment remarquer (1). Toutes les industries ont passé par les mêmes phases. Les difficultés éclatent entre les patrons et les ouvriers non organisés. — Les ouvriers s'unissent, cela leur donne la force d'arracher quelques premiers avantages. — Les fabricants s'associent à leur tour. Des deux côtés les unions se fortifient. Les groupements locaux se fédéralisent, et bientôt, grâce au mouvement associationnel, deux forces, solidement organisées, disciplinées fortement, se trouvent en présence. Chacun, alors, redoute une lutte dont l'issue est douteuse. On observe plus attentivement les droits respectifs. C'est la paix armée. Les pourparlers s'engagent. De puissance à puissance, des traités sont

« *moment about the inevitable, and don't bother yourselves about* « *the unattainable*).

(1) Comp. *The Development of the labour movement de Tom Mann*, dans le *Nineteenth Century*, nº 159, mai 1890, p. 715.

Digitized by Google

passés, dont l'observation est assurée par la discipline du groupement. Les rapports se multiplient et s'améliorent. Les institutions de conciliation se fondent, prospèrent et finissent par fonctionner dans la constitution économique lentement transformée, comme des organes normaux de concorde et de paix.

C'est ainsi que, progressivement, sans secousse et sans bruit, en dehors des lois officielles et par dessus l'initiative gouvernementale, par un enchaînement de circonstances qui dérivent de la logique des faits et nullement d'un plan concerté, l'Angleterre est parvenue à un perfectionnement remarquable des institutions de conciliation et d'arbitrage.

Un rapide historique va nous permettre de dénombrer les résultats acquis, d'énumérer les services rendus ; plus fructueusement, il nous révèlera aussi l'étroite connexité qui toujours exista entre le développement des associations ouvrières et le progrès des institutions de conciliation.

*
* *

L'association n'était pas, pour les ouvriers anglais du début de ce siècle, une chose absolument nouvelle. Dans la reculée des âges, les vieux souvenirs percevaient encore les vestiges imprécis des ghildes anciennes. Plus récemment, au cours du XVIIIe siècle, certaines classes d'ouvriers privilégiés — moitié artisans, moitié artistes — avaient organisé de hautaines associations jalouses de maintenir à de hauts prix l'estimation de leur habileté professionnelle, efficacement défendue d'ailleurs par la règlementation coutumière de leurs corporations très fermées : tels ces « gentilshommes cardeurs de laine à la main »

Digitized by Google

qui refusaient de boire avec d'autres ouvriers et qui se vantaient d'être assez forts pour donner des lois à leurs maîtres.

Mais les Unions proprement dites, « groupements permanents de salariés, en vue de garantir et d'améliorer les conditions du travail (1) », sont des créations toutes modernes. Elles ne ressemblent pas plus que nos syndicats aux ghildes et aux corporations. Là, les apprentis et les compagnons étaient groupés sous des maîtres, et les maîtres seuls déléguaient quelques-uns des leurs pour administrer la communauté. Les Unions apparurent quand le développement de la grande industrie eut définitivement séparé employeurs et employés. La corporation suppose que l'apprenti peut s'élever à la maîtrise. L'union est la preuve que l'échelle est rompue entre salariés et patrons. Elle n'a plus pour but de tirer tout le parti possible d'un arrogant monopole profitant autant aux patrons qu'aux ouvriers, c'est au contraire une formation de combat grâce à laquelle une classe entend contre l'autre soutenir une lutte nécessitée par l'évolution des faits.

Des ghildes aux unions, il n'y eut donc pas de filiation. Les premières s'éteignirent au cours du XVIIIe siècle ; les secondes naquirent avec le siècle. De 1799 à 1825, les sociétés ouvrières se développèrent dans des proportions considérables. Dans presque toutes les localités, dans presque toutes les industries, les unions surgirent.

(1) Cette définition est celle que donnent Sydney and Beatrice Webb, dans leur *History of Trade-Unionism London, Longmans*, 1894, in-8°. Par sa documentation abondante et sûre, par la clarté de sa méthode et l'impartialité de sa critique, cette œuvre magistrale éclipse complètement le *Trade-Unionism, old and new* (London, Methuen, 1891, in-8°) de Howell et les autres volumes publiés sur cette question.

Digitized by Google

Contre ces corps de résistance, le patronat eut d'abord recours aux lois prohibitives. Depuis le règne d'Edouard Ier, une législation minutieuse, inquisitoriale et tracassière défendait et grèves et coalitions et unions, par cela seul qu'elle fixait les salaires et prétendait déterminer *ex lege* les rapports des patrons et des ouvriers. Mais ces « statuts de travailleurs », en partie tombés en désuétude, n'étaient plus appliqués très rigoureusement. En présence du développement des Trade-Unions, le gouvernement décida de renforcer la législation existante de deux nouvelles lois. L'act de 1799 et l'act de 1800 vinrent édicter tout un ensemble de mesures très sévères. Le préambule de l'act de 1799 (39, Geo. III, c. 8) indique très nettement l'esprit de ces dispositions légales. « Puisque de nombreux journaliers et ouvriers, en diverses parties du royaume, se sont efforcés, par des réunions et des combinaisons illégales, d'obtenir des salaires plus élevés et d'atteindre d'autre buts illégaux, et que, d'autre part, les lois répressives actuellement en vigueur se sont montrées insuffisantes pour supprimer de tels abus, il est devenu nécessaire de prendre des mesures plus efficaces contre ces associations illégales, tant pour prévenir leurs pratiques à l'avenir, que pour faire justice plus rapide et exemplaire des délinquants. »

En conséquence l'act déclarait nulle toute entente entre ouvriers pour obtenir une augmentation de salaires ou toute autre modification aux conditions du travail. Les ouvriers convaincus d'avoir formé entre eux semblable entente étaient passibles de 3 mois de prison au minimum. Mêmes pénalités étaient édictées contre ceux qui tenteraient de porter atteinte à la liberté du travail, qui assisteraient à des meetings tenus dans le but de conclure

Digitized by Google

ces ententes illégales, qui contribueraient pécuniairement à la tenue de semblables réunions. Personne ne pouvait secourir ceux qui avaient quitté le travail. L'act subséquent de 1800 (40, Geo. 3, c. 60) introduisit un léger changement en exigeant que chacun des actes prohibés soit effectué « *falsely and maliciously* ». En 1817, le *Sedition meeting act* compléta cette législation en prohibant toute réunion de plus de 50 personnes. Ce n'est pas avec des lois qu'on arrête un mouvement aussi spontané que celui qui entraînait le salariat anglais. Les lois furent vaines, les poursuites sans effet. Les associations fonctionnèrent dans l'ombre ou se dissimulèrent sous l'apparence inoffensive de sociétés de secours mutuels *(friendly societies)*. C'est la période romantique des légendes unionistes, des meetings de minuit, des enfouissements de papiers compromettants, des serments secrets, des longs emprisonnements des leaders, etc. En vain le gouvernement des classes dirigeantes poursuivit, traqua, frappa les unions naissantes. Seulement aux brutalités gouvernementales, le prolétariat, exaspéré, répondit par des violences, et les rigueurs impuissantes de cette législation patronale, pour tout résultat, condamnèrent l'Angleterre à 20 ans de désordres et d'émeutes. De 1800 à 1820, on vit se multiplier dans les centres ouvriers les attentats contre les patrons, les incendies d'usines, les destructions de machines. Les pires procédés révolutionnaires furent employés : la Terreur régna. Le Parlement eut peur. La Chambre des Communes ordonna une enquête. Après un court examen, les commissaires ne tardèrent pas à reconnaître que les lois répressives de 1799-1800-1817 étaient la véritable cause des désordres que l'Angleterre

Digitized by Google

déplorait. A la suite de cette enquête (1) fut votée la loi du 21 juin 1824 que l'histoire du Travail euregistra comme un premier succès, comme une véritable conquête.

La loi de 1824 (5. géo. IV. C. 95) accordait au peuple anglais la liberté de coalition et la liberté d'association. Elle ne défendait que les violences, ne prohibait que les menaces et les manœuvres de nature à porter atteinte à la liberté du travail. La création des unions de métiers n'était donc plus un acte illégal. Les associations ouvrières pouvaient désormais se développer hors du mystère. Elles pouvaient, en plein soleil, pourvoir à la défense des intérêts communs, conquérir au travail des conditions meilleurs, présenter hardiment les revendications corporatives. « Jusque-là, écrit M. Mundella (2), quand les ouvriers envoyaient aux diverses manufactures des délégués de leur association, on les mettait à la porte, les patrons ne voulant pas reconnaître l'intervention des Trade-Unions, qui, à leurs yeux, n'existaient pas. » Sorties de l'illégalité, les unions désormais existaient pour tout le monde. Le grou-

(1) « Grâce aux manuscrits et aux papiers de Francis Place, M. et Mrs Webb ont jeté un jour tout nouveau sur l'histoire de ce rappel des lois prohibitives. Place s'effaça dans toute cette affaire ; il se contenta avec Hume de tirer les ficelles des marionnettes parlementaires, et la narration de la façon dont Hume et lui réussirent à faire nommer un comité d'enquête composé de leurs créatures, comment ils influencèrent les délibérations, manipulèrent les rapports, tout cela constitue un chapitre très piquant de l'histoire de la politique. La cynique habileté déployée par ces deux hommes pour contraindre une Chambre de propriétaires terriens et de capitalistes à rappeler une mauvaise loi est un spectacle d'un vif intérêt. » Jules Magny, *R. socialiste*, oct. 95.

(2) Cité par M. Henry Crompton, *Industrial conciliation*, Londres, 1876.

Digitized by Google

pement était régulier. On pouvait pourparler avec lui. Peu à peu, les répugnances patronales s'évanouirent et la liberté d'association ne tarda pas à porter ses fruits. Entre les patrons et les unions, des rapports s'établirent lentement : de ce jour on put espérer, pour les conflits du lendemain, la solution pacifique des bienfaisantes conciliations.

En 1836, les pottiers de Glasgow nous donnent l'heureux exemple du premier conseil d'arbitrage. A la suite d'une longue grève, ils décidèrent qu'une commission spéciale serait nommée tous les ans pour fixer les salaires ; qu'en outre, si quelque difficulté s'élevait au cours de l'année, elle serait soumise à 3 patrons et à 3 ouvriers. Ce conseil d'arbitrage fonctionnait encore en 1860 et conciliait en moyenne 90 affaires sur 100.

L'histoire de la corporation des tisseurs de tapis nous montre, vers cette époque, de façon assez typique, comment peu à peu les rapports s'établirent entre les patrons et les unions. Cette corporation de tisseurs s'était de tout temps signalée par l'humeur intransigeante de sa turbulente combativité. Les grèves étaient fréquentes, les conflits continuels. En 1839, quelques patrons, las de tant de luttes, résolurent de provoquer un rapprochement. Comme garantie de leurs bonnes intentions, ils offrirent de fixer pour toutes les fabriques un minimum de salaires, minimum qu'aucun patron ne pourrait abaisser sans le consentement général, sous peine d'une forte amende. Tandis que certains manufacturiers trouvaient de pareils agissements dégradants pour le patronat, les ouvriers, peu confiants, se demandaient si tant de bienveillance ne cachait pas quelque piège. Beaucoup d'entre eux ne voulaient voir dans cette proposition des patrons qu'une manœu-

Digitized by Google

vre destinée à ruiner leur association. Notre union semblera inutile ; nos adhérents s'éparpilleront : c'en sera fait de notre force syndicale. Cependant les patrons n'ayant pas abaissé les salaires, peu à peu les soupçons s'évanouirent. Les relations s'établirent de plus en plus régulières et bientôt, d'un côté comme de l'autre, on décida la création d'un conseil mixte. Ce conseil se composa en nombre égal de délégués patrons et de délégués ouvriers. Tous les ans ces délégués se réunirent désormais ; ils examinaient la situation commerciale, puis, se basant sur l'état des marchés et les prix moyens des tarifs en cours, ils fixaient les salaires pour l'année suivante. Cette institution produisit les meilleurs résultats. En 1857, si nous en croyons l'enquête faite à cette époque par la Chambre des Communes, le conseil mixte des tisseurs de tapis fonctionnait de la façon la plus satisfaisante, assurant la tranquillité et la paix à 30 établissements et à plus de 20,000 ouvriers. Une seule fois en 15 ans, paraît-il, les délégués ouvriers se trouvèrent en désaccord avec les délégués patrons. Les ouvriers exprimèrent leur mécontentement. Les patrons revinrent d'eux-mêmes sur la décision ; on délibéra de nouveau et, grâce à des concessions réciproques, la concorde ne fut pas troublée.

En 1849, à la suite d'une grève, les fabricants de soie de Macclesfield décidèrent, de concert avec leurs tisserands, la création d'un conseil d'arbitrage. Le conseil de l'industrie de la soie de Macclesfield se composait de 12 patrons et de 12 tisserands, avec un président et un secrétaire qui n'avaient pas voix délibérative. Ce conseil tranchait les différends soulevés par l'application des contrats existants et fixait, à chaque campagne nouvelle, les salaires minima d'après un tarif très détaillé et soigneusement tenu

Digitized by Google

au courant de la fabrication des nouveaux articles. Ce remarquable essai de conseil d'arbitrage présentait une particularité assez curieuse. Afin de donner une sanction à ses décisions, certains moyens de coercition avaient été admis. L'article 13 des statuts disposait : « Dans le cas de violation manifeste des dispositions prises par le conseil, le patron et l'ouvrier en faute seront punis d'une même amende et leur délit sera porté à la connaissance de tous. En cas de récidive, l'amende sera doublée pour l'un et l'autre délinquant. Le dénonciateur recevra la moitié de l'amende. » L'art. 9 allait plus loin : « Le conseil ne pourra donner son assistance à un patron en cas de contestation entre ses ouvriers et lui que s'il paye les prix établis par le conseil ». Ainsi, quand un manufacturier refusait d'appliquer les décisions du conseil, on le frappait d'amende. Les amendes du conseil n'ayant naturellement pas de caractère légal, le fabricant pouvait refuser de se soumettre à la pénalité prononcée contre lui. On lui envoyait alors une députation de patrons et d'ouvriers. Si cette tentative de conciliation restait vaine, le conseil retirait son appui moral au manufacturier coupable. Ceci revenait à encourager ses ouvriers à une grève sinon organisée, du moins appuyée par le conseil. Certains patrons recueillaient même des souscriptions parmi leurs tisserands pour soutenir les grévistes ; d'autres se contentaient de laisser la libre entrée de leurs fabriques à ceux qui venaient recueillir les fonds de la grève.

« Ce système, dit M. Crompton (1), dura quelques an-

(1) *Industrial conciliation by Henry Crompton (Henry, S. King and C°, London, 1876).* Cet ouvrage, qui a été traduit en français par M. Julien Weiler (Mons, 1880), est encore aujourd'hui sur notre matière le livre classique indispensable à quiconque s'occupe d'arbitrage.

Digitized by Google

nées pendant lesquelles il n'y eut pas de grèves générales, bien qu'elles eussent été fréquentes auparavant, et jamais la ville ne fut plus tranquille qu'à cette époque. La dissolution eut lieu à la suite du refus de la plus importante manufacture de se soumettre au système d'amendes et de contrainte édicté par le règlement. Le conseil ne fut pas plutôt dissous que les grèves recommencèrent de plus belle : elles ont été nombreuses depuis ». Et cherchant à déterminer les raisons qui ont amené la dissolution de ce conseil au bout de si peu de temps, M. Crompton ajoute : « Le conseil de Macclesfield avait un grand défaut. Cette institution, expressément établie pour remplacer la grève par des moyens moraux, l'employait elle-même systématiquement pour sanctionner ses décisions. Cela s'appelle avoir la pourriture au cœur. La conciliation n'était donc pas suffisamment organisée mais la cause principale de l'insuccès de cet essai est dans l'insuffisance de l'organisation des ouvriers... »

Il y eut encore, vers 1853, un essai de conciliation arbitrale de la part des typographes. Depuis longtemps, l'habitude était prise, dans cette corporation, de porter les différends professionnels devant des comités que l'on formait spécialement pour le cas litigieux et qui disparaissaient la sentence rendue. En 1853, on décida la constitution d'une commission arbitrale. « Ce n'était pas, dit M. Crompton, un conseil permanent, mais bien une cour à réunir éventuellement ». Cette commission ne dura guère. Les typographes en revinrent à leur premier système. L'association des typographes, dans ses statuts, se borna à engager ses différentes sections à avoir recours à l'arbitrage en cas de conflit.

Cette clause se rencontre d'ailleurs dès cette époque

Digitized by Google

dans le règlement de presque toutes les unions. L'idée d'arbitrage était déjà populaire. Si les conseils restaient imparfaits, du moins comprenait-on les services que l'arbitrage pouvait rendre : il ne restait plus qu'à trouver la forme pratique qui permît de tirer de cette institution tout le bien qu'on en espérait.

Ce progrès ne tarda pas à se réaliser. Presque simultanément, vers 1860, deux conseils, l'un à Nottingham, l'autre à Wolverhampton vinrent, par la qualité pratique de leur agencement et de leur mécanisme, fournir à l'industrie anglaise des types presque parfaits de juridictions d'arbitrages. Ces deux conseils de Nottingham et de Wolverhampton ont, depuis, servi de modèle à toutes les institutions du même genre, et c'est du jour de leur création que date réellement le développement considérable qu'ont pris, en Angleterre, les comités de conciliation.

*
* *

Le conseil de conciliation et d'arbitrage de Nottingham fut créé en 1860 sur l'initiative d'un manufacturier de cette ville, M. Mundella. M. Mundella avait été ouvrier bonnetier. L'état précaire des classes laborieuses ne lui était pas inconnu. Il avait peiné ; il avait souffert ; il avait, comme les camarades, été soumettre aux patrons des griefs et des plaintes. Il n'avait donc pas l'obstination hautaine de certains industriels qui ne peuvent admettre qu'on discute et qu'on examine les revendications ouvrières. Il connaissait les deux parties : il pouvait, en connaissance de cause, départir les responsabilités et les torts. « En temps de crise, raconte-t-il, le manufacturier rançonnait ses ouvriers autant qu'il le pouvait ; lors des reprises, il résistait aussi longtemps que possible à la

Digitized by Google

hausse des salaires naturellement amenée par l'accroissement de la demande. Les ouvriers envoyaient alors aux diverses manufactures des délégués de leurs associations. Ici, on les mettait à la porte, les patrons ne voulant pas reconnaître l'intervention des unions ; ailleurs, on leur répondait : « C'est bon, nous verrons ce que nos voisins feront. » Le plus souvent, après cet accueil, les ouvriers abandonnaient le travail et faisaient une grève dont la durée ne dépendait que des circonstances. D'ailleurs, ils exigeaient peut-être plus qu'il n'était possible de leur accorder. C'était alors entre le manufacturier et l'ouvrier à qui affamerait l'autre, jusqu'à ce qu'on arrivât à un compromis. »

En 1860, trois grèves éclatèrent successivement. L'une d'elles durait depuis trois mois. La misère était extrême, La population ouvrière s'exaspérait tous les jours. On se demandait avec anxiété si Nottingham n'allait pas, comme au début du siècle, redevenir le théâtre des pires violences et des plus redoutables extrémités. Les patrons, de leur côté, n'étaient pas dans une situation bien brillante. Le trouble apporté dans les relations de clientèle, l'incertitude des livraisons causée par la désorganisation des usines leur causaient tous les jours un préjudice considérable. Ils se réunirent donc pour aviser à la sauvegarde de leurs intérêts. Certains d'entre eux découragés et fatigués de cette guerre industrielle sans trêve ni répit proposèrent avec insistance la fermeture générale des fabriques. C'était affamer toute une population. C'était donner le signal de la guerre civile. M. Mundella fit ressortir les terribles conséquences qui résulteraient pour tous d'une pareille mesure. Les patrons hésitèrent ; M. Mundella obtint qu'une tentative au moins serait faite pour

Digitized by Google

résoudre à l'amiable les conflits persistants. Avec deux autres manufacturiers, il fut chargé des pourparlers. Les chefs des unions furent convoqués : la conférence eut lieu. Dès le début, M. Mundella examina la situation avec une franchise et une impartialité qui dissipèrent vite les préventions des ouvriers. Il montra combien le système actuel était détestable pour tous. Il départit courageusement les responsabilités, prouva qu'ouvriers et patrons ne cherchaient qu'à se voler les uns les autres, conclut qu'il était urgent d'abandonner pour toujours les haines et les méfiances, qu'il était grand temps d'inaugurer une règle de conduite nouvelle, entièrement basée sur des principes de concorde et de conciliation, les seuls capables de rendre à Nottingham la fructueuse prospérité des industries tranquilles. M. Mundella préconisa dans ce but la création d'un conseil mixte qui, d'une façon permanente, règlerait les différends corporatifs. Cette proposition rencontra des adversaires. Quelques patrons s'indignèrent contre ce projet de juridiction où des ouvriers siégeraient dans la plus complète égalité à côté des patrons. Des intransigeances se manifestèrent également du côté des travailleurs. Mais les chefs d'unions, à la droiture et à l'intelligence desquels M. Mundella a sans cesse rendu hommage, firent adopter par leurs sections respectives la proposition Mundella. L'association ouvrière était fortement organisée : l'esprit de discipline très développé ; les dissidents s'inclinèrent sans arrière-pensée. Le travail reprit partout : le « Conseil d'arbitrage et de conciliation pour les bonnetiers de Nottingham » fut fondé.

« L'objet de ce conseil, dit l'art. 2 des statuts, est d'être l'arbitre de toutes les questions relatives aux salaires qui peuvent s'élever de temps en temps entre les patrons et

Digitized by Google

les ouvriers, et, par mesures conciliatoires, d'interposer son influence pour déterminer le caractère des différends qui peuvent se produire et pour y mettre un terme. »

Le conseil se composait de deux industriels et de deux ouvriers. Chaque année, aux environs du 1er janvier, les ouvriers réunis en meeting nommaient leurs conseillers; les patrons faisaient de même. Les mandats étaient conférés pour un an : la rééligibilité était possible. Le premier lundi qui suivait l'élection, le conseil devait se réunir pour nommer un président, un vice-président, deux secrétaires, plus quatre membres chargés de former le « Comité d'enquête. »

En cas d'égalité de voix, celle du président (chairman) était prépondérante. M. Mundella qui, pendant de longues années, fut sans interruption réélu président, embarrassé de cette double voix, fit admettre qu'on ne voterait plus du tout. « Nous sommes arrivés à nous dire, écrivait-il en 1868 : ne votons plus, essayons de nous mettre d'accord et nous y parvenons toujours. »

Le conseil connaissait 4 sessions régulières : janvier, avril, juillet, octobre. Mais, sur requête adressée au président, 3 membres du conseil pouvaient provoquer la réunion du conseil en session extraordinaire.

Quand un différend éclatait, les secrétaires devaient immédiatement signaler le fait aux membres du comité d'enquête. Le comité usait alors de toute son influence pour concilier les parties et pour que l'affaire en reste là, A cela son rôle se bornait : il n'avait pas qualité pour prononcer une sentence.

Si les efforts du comité restaient impuissants, la contestation était soumise au conseil. Là, la discussion était entièrement libre. Chacun exposait son opinion. « Patrons

Digitized by Google

et ouvriers, dit M. Mundella, arrivent à se convaincre aussi souvent les uns que les autres. Cela n'implique pas, bien que cela se présente très souvent, que tout le monde finisse toujours par être du même avis, mais si l'on n'est pas convaincu, du moins consent-on à adhérer au compromis et se prête-t-on au meilleur arrangement possible pour éviter les fatales conséquences du désaccord. » Ajoutons que le règlement ne permettait pas au conseil ou au comité d'examiner les règlementations d'ouvriers en grève. Pour avoir le droit de recourir à cette institution, il fallait commencer par rester au métier.

Trancher les difficultés c'était bien. Les empêcher de naître, ce fut mieux encore. La plupart des conflits ont leur origine dans une question de salaire. Dans la bonneterie, toute la main-d'œuvre se payant à la pièce, le conseil détermina le salaire que rapporterait à l'ouvrier la fabrication de chaque article. Cette tarification s'imposait pendant une période déterminée. L'ouvrier n'avait à craindre aucun changement. Si par hasard des causes économiques nécessitaient une augmentation ou réduction du taux des salaires, les intéressés au changement de tarif devaient, par écrit, envoyer au secrétaire une demande de revision des prix. La procédure suivait alors son cours, le conseil avisait.

Telle était l'organisation du conseil de Nottingham. Les résultats obtenus furent admirables. « Le Conseil a fonctionné avec un plein succès depuis 15 ans, écrivait, en 1876, M. Crompton. Depuis plus d'un an, le Conseil n'a pas eu à intervenir, et le vice-président, qui est ouvrier, m'écrit ce qui suit : « Nous avons beaucoup de contestations, mais nous les apaisons facilement. J'en ai arrangé deux cette semaine à la complète satisfaction des ouvriers et des pa-

Digitized by Google

trons. J'en ai une autre pour demain, et je ne doute pas que lorsque j'aurai vu les parties, le différend ne prenne fin sans recours au conseil. Maîtres comme travailleurs acceptent loyalement les décisions du conseil. Il y a bien eu des cas exceptionnels où les sentences étaient rejetées avec colère par des patrons isolés ou de petits groupes d'ouvriers ; mais cela n'a pas été de longue durée. Généralement les dissidents n'ont pas tardé à reconnaître leur erreur et à se soumettre à la décision intervenue, de sorte que leur rébellion momentanée, loin d'affaiblir l'autorité du système, en a plutôt augmenté la vigueur. Tous les écoliers n'apprennent pas à lire en même temps. »

M. J. Weeks, délégué par le gouvernement des États-Unis pour étudier les institutions d'arbitrage en Angleterre, apprécie ainsi le conseil de M. Mundella : « Les bienfaits que l'institution de Nottingham a produits pour la bonneterie sont incalculables. L'hostilité a fait place à la bienveillance, la confiance et les égards mutuels existent là où jadis il n'y avait que méfiance et haine. Le contact a développé le respect. Les relations du capital et du travail ont changé : patrons et ouvriers se rencontrent en égaux autour d'une table ; ce fait suffit pour rendre impossible le retour des maux d'autrefois.

« En grande partie, ce succès est dû à ce que le conseil a des réunions régulières. J'estime que c'est là le meilleur côté de l'institution. Le grand mal dans l'industrie et la source la plus féconde de difficultés, c'est une sotte obstination et un faux orgueil. Ces sentiments proviennent de l'ignorance des questions concernant le capital et le travail ainsi que du parti-pris et du manque de bienveillance avec lesquels on les aborde. Ces réunions trimestrielles de gens qui se traitent en égaux — et dans toutes les questions

Digitized by Google

dont les conseils sont saisis, il serait absurde de prétendre que les intérêts ne sont pas égaux — ces discussions sur des sujets d'intérêt commun, entre hommes qui considèrent les faits et s'imposent le devoir d'être modérés et courtois, ont pour conséquence d'anéantir cet orgueil et cette obstination, et d'y substituer le respect et la politesse réciproques qui doivent être la base de rapports entre le capital et le travail.

« Ces réunions ont aussi donné aux ouvriers la notion des lois auxquelles l'industrie est soumise et des conditions dans lesquelles elle s'exerce, notions qu'ils n'auraient jamais pu acquérir autrement et qui les induit à mettre plus de modération dans leurs demandes et à consentir moins difficilement des réductions (1) ».

Le conseil Mundella fonctionna jusqu'en ces dernières années. L'introduction, dans la bonneterie, de métiers à vapeur, a créé des catégories distinctes d'ouvriers dont les intérêts ne s'accommodent pas d'une seule règlementation. Une commission s'occupe actuellement de réorganiser ce conseil.

*
* *

Quelques années après l'organisation, à Nottingham, du conseil des bonnetiers, une institution analogue fut créée pour l'industrie du bâtiment à Wolverhampton. Ce conseil, qui se différencie de celui de Nottingham par l'idée première de son organisation, exerça comme lui une influence considérable sur les institutions d'arbitrage postérieures. Sans avoir la même célébrité que le conseil de M. Mun-

(1) *Industrial conciliation and arbitration, by C. D. Wright* (Boston 1891), p. 17 et 18.

Digitized by Google

della, le conseil de Wolverhampton a pu, lui aussi, servir de type et de modèle.

De très longues grèves venaient d'éclater à Wolverhampton, parmi les ouvriers du bâtiment. Presque toutes avaient eu pour commune origine l'incertitude et l'imprécision de la règlementation des conditions du travail. La question des « parcours », notamment, était une des plus irritantes. Dans l'industrie du bâtiment, les chantiers changent continuellement. Aujourd'hui, l'ouvrier travaille à deux pas de chez lui. Demain, il lui faudra deux heures pour arriver à son travail. Parfois, le chantier est tellement éloigné que l'ouvrier doit vivre à l'auberge. Les patrons de Wolverhampton avaient toujours refusé de tenir compte des heures de parcours. On n'était pas plus d'accord sur le nombre d'heures de travail. Les travaux s'effectuant à découvert, cette question se trouve subordonnée à la durée du jour, plus ou moins long selon les saisons.

En 1863, une grève de 5 mois ne s'était terminée qu'aux approches de l'hiver, après une entente plus superficielle que réelle. Les difficultés n'avaient pas été complètement résolues. Personne ne s'y trompait : ce n'était qu'une trêve.

La campagne de 1864 commençait à peine que les difficultés ressurgissaient et qu'apparaissaient d'indéniables symptômes de grèves nouvelles. Le maire de Wolverhampton s'émut. Il convoqua les entrepreneurs et les ouvriers en réunion publique. Là on se mit d'accord pour nommer un conseil de 12 délégués, 6 patrons et 6 ouvriers. Le conseil se réunit le 21 mars 1864. Les 12 délégués décidèrent de nommer, avant tout débat, un président avec voix prépondérante. A l'unanimité, et sans discussion,

Digitized by Google

M. Rupert Kettle, juge de la Cour du comté de Worscestershire, fut choisi.

M. Kettle n'avait pas à se préoccuper des mêmes difficultés que M. Mundella. A Nottingham, il s'agissait de trouver un moyen toujours prêt à parer, dans l'avenir, aux difficultés imprévues dues aux capricieuses oscillations d'une industrie vassale des modes et des saisons. A Wolverhampton, la situation ne réclamait qu'une définitive solution à un nombre précis de difficultés se posant tous les jours dans les mêmes termes. On ne désirait en somme qu'un règlement de chantier.

M. Kettle était juge. Par habitude professionnelle il raisonna comme ceci : nous allons trancher, pour ainsi dire législativement, les points litigieux, nous réunirons, en une sorte de Code corporatif, les solutions admises. Ce code tirera sa valeur de l'accord des volontés des délégués à ce conseil. Chaque règlement sera affiché dans les usines et un exemplaire en sera remis à chaque ouvrier ; de cette façon, il y aura convention tacite. Nous arriverons ainsi à donner à notre sentence la valeur d'un contrat formel. Tel fut le principe. Des statuts furent alors votés qui précisaient les points importants : indépendance des patrons — salaires — durée du travail — comptes et paiement — travail en dehors des heures normales — parcours, etc.... De même qu'on recourt aux tribunaux quand on ne s'entend pas sur la loi civile, de même, dans le système de M. Kettle, on devait recourir au conseil corporatif quand quelque différend surgissait au sujet de dispositions statutaires. Le président, averti, invitait les 12 arbitres à se réunir pour décider de l'affaire. Le conseil rendait alors sa sentence, qui était, au dire des statuts, obligatoire et définitive sur tous les points.

Digitized by Google

La conception de M. Kettle était, au fond, celle-ci : faire intervenir entre les patrons et ouvriers une sorte de convention juridique qui pût servir de base aux arbitrages. Mais il est évident que l'efficacité de ces simili-contrats est singulièrement amoindrie par la faculté que se réserve chaque partie de résilier la convention à tout moment, moyennant un préavis de très courte durée. Les patrons et ouvriers conviennent d'un tarif valable pendant toute une année. Ce tarif s'impose, pense M. Kettle, de par la force légale d'un accord de volontés. C'est vrai. Seulement les ouvriers peuvent quitter leur patron et le patron peut renvoyer ses ouvriers : il suffit d'un congé donné un jour à l'avance. Le contrat de louage dissous, la convention, qui n'en est que l'accessoire, disparaît du même coup. Ouvriers et patrons recouvrent leur entière liberté d'action et peuvent, sur de nouvelles bases, conclure de nouvelles conventions. Les formalités les plus ingénieuses ne sauraient communiquer aux décisions arbitrales la force coercitive de véritables lois. Les seules sanctions, pour elles possibles, sont des sanctions extralégales, des sanctions morales en faveur desquelles la bonne foi et la loyauté peuvent seules intervenir. C'est précisément là qu'apparaît la grande utilité des associations ouvrières. Par leur discipline elles parviennent à assurer l'exécution des décisions des conseils d'arbitres.

Aucun comité de conciliation n'avait été organisé par M. Kettle. Il en résultait que le moindre différend, qu'une intervention eût facilement étouffé, nécessitait la réunion des 13 membres du conseil. C'était là un gros inconvénient.

On songea bientôt à y remédier. Le 31 mars 1866, des statuts complémentaires décidèrent que, quand un différend

Digitized by Google

n'affecterait pas directement les intérêts généraux du métier, chacune des parties choisirait un arbitre parmi ses délégués au conseil. Ces deux arbitres devaient « s'efforcer d'arranger le différend sans avoir recours à une procédure dans les formes. » Ce comité de conciliation finit par rendre plus de services que le conseil proprement dit. M. Kettle lui-même le reconnaît : sur 20 questions à résoudre, 16 se terminent en conciliation.

Le conseil d'arbitrage de Wolverhampton a, malgré ses lacunes et ses imperfections, rendu de très réels services. Jusqu'à nos jours, il a soutenu son rôle avec succès. L'autorité et l'impartialité de M. Kettle ont contribué à ce résultat : mais ce furent les associations ouvrières qui prêtèrent au développement de l'institution l'assistance la plus efficace. Comme M. Mundella, M. Kettle témoigna hautement en leur faveur : « Quant aux ouvriers, ils obéiraient peut-être très difficilement aux sentences du Conseil, sans leurs unions. Il n'y a aucun moyen de les forcer à accepter une décision s'ils ne sont membres d'associations ouvrières. Heureusement, celles-ci ont pu se charger de cette mission, non seulement à l'égard de leurs membres, mais encore et aussi bien vis-à-vis des non-sociétaires. »

*
* *

Telles sont les deux institutions-types qui, en Angleterre, ont servi de modèle à tous les conseils d'arbitrages ultérieurement créés. Elles nous accusent très nettement deux conceptions différentes et nuancent à merveille la dissemblance qui existe entre la conciliation et l'arbitrage.

Dans le système de M. Mundella, c'est la conciliation

Digitized by Google

qui prime. Etablir des rapports réguliers entre patrons et ouvriers est le but principalement visé. L'arbitrage n'apparaît que comme un remède désespéré, comme une dernière ressource.

M. Kettle songe, au contraire, à établir une *juridiction* capable de trancher les conflits : il ne se préoccupe pas de prévenir les différends.

Depuis, ces deux systèmes se sont combinés à des degrés divers dans les imitations que l'on en a faites dans les autres professions. Suivant les circonstances et les industries, nous verrons dominer tantôt l'un, tantôt l'autre. Toutefois, le progrès des évolutions sociales recommandera de plus en plus les institutions de conciliation comme résultant de conceptions philosophiques plus élevées. De plus en plus on cherchera à prévoir, à prévenir les causes de désordres, à donner satisfaction aux parties avant que les contestations ne s'enveniment et ne dégénèrent en querelles — jusqu'à ce qu'enfin se précise la notion toute moderne de ces institutions permanentes et régulières, de ces parlements industriels où — dernier progrès de la conciliation — les deux classes antagonistes, patrons et ouvriers, viendront, en dehors de tout point litigieux, réconcilier, dans des combinaisons fécondes, leurs intérêts harmonisés, viendront surtout mutuellement apprendre à se connaître — et à s'aimer.

*
* *

Au moment même où MM. Kettle et Mundella s'accordaient à reconnaître le bienfaisant appui qu'avaient prêté les unions ouvrières à la cause de la conciliation, une réaction s'opérait contre elles, et contre elles les poursuites recommençaient. Le mouvement qui favorisait l'orga-

Digitized by Google

nisation des institutions d'arbitrage s'arrêta net : jusqu'en 1871 aucune tentative nouvelle ne fut faite.

La loi de 1824, nous le savons, avait accordé la liberté de coalition et d'association. Pendant les années qui suivirent la promulgation de cette loi les unions avaient joui d'une tranquillité et d'une sécurité complètes. Les organisations ouvrières s'étaient développées avec une étonnante rapidité. Si on en juge par les rapports publiés par le *Pionnier* (1833-1834), journal des unions, dès ce moment, presque toutes les professions avaient leurs associations. La propagande de Robert Owen, puis le mouvement charliste, plus politique qu'industriel, vinrent encore surexciter l'esprit de solidarisation.

Cette prospérité croissante des sociétés ouvrières porta ombrage aux patrons. Ils songèrent à mettre obstacle à cet intimidant essor. Les vieilles lois non abrogées ressuscitèrent : la mauvaise foi fait de ses miracles. La loi de 1779 reparut avec le *Sedition meeting act* de 1817. La loi de 1824, argumenta-t-on, permet les associations ; c'est vrai. Mais il faut la combiner avec les autres lois. Associez-vous, cela vous est permis, mais si par exemple vous provoquez des réunions de plus de cinquante personnes, le *Sedition meeting act* interviendra. Tout citoyen pouvait réclamer aux tribunaux l'application des lois de 1779 et 1817 : les adversaires des unions ne s'en firent pas faute.

Un autre moyen leur servit. La loi anglaise défend les associations qui portent atteinte au libre exercice de l'industrie *(they are in restraint of trade)*.

On s'empressa de faire admettre par la jurisprudence que par cela seul que les unions substituaient au marchandage individuel des conditions du travail le marchan-

Digitized by Google

dage collectif des ouvriers réunis, elle restreignait la liberté du travail. Par ce moyen détourné, on arrivait à déclarer illicites les unions ouvrières, en dépit de la loi de 1824.

Les associations ouvrières commirent également la faute grave de se laisser entraîner à des actes de violence regrettables contre des ouvriers non unionistes qui refusaient de faire grève. Leurs ennemis surent en profiter.

La situation des unions redevint précaire. La plupart s'abritèrent sous une loi du 23 juillet 1855 réglementant les sociétés de secours mutuel. Dans certaines contrées les émeutes et les violences recommencèrent comme au commencement du siècle. La ville de Sheffield fut le théâtre d'attentats terroristes qui provoquèrent dans tout le Royaume une émotion considérable. Une enquête parlementaire fut décidée. Comme celle qui s'était réunie un demi-siècle auparavant, la commission reconnut la nécessité d'accorder aux sociétés ouvrières la sécurité et la liberté. Précisément, au cours de l'enquête, un procès célèbre éclata qui démontra mieux que tout événement qu'il était urgent de reconnaître les associations ouvrières. Le caissier d'une union détourna les fonds sociaux. La Cour du Banc de la Reine l'acquitta parce que, disait la Cour, les fonds volés appartenaient à une société tendant à restreindre le commerce, par conséquent nulle. L'émotion fut profonde parmi les membres des trade-unions. Certaines avaient des fonds considérables. La jurisprudence les désarmait complètement contre les infidélités de leurs employés : cette insécurité ne pouvait durer longtemps. Les secrétaires des principales unions se réunirent en un comité de défense connu sous l'appellation espagnole de « *Junte* ».

Digitized by Google

Avec une habileté remarquable et une indécourageable ténacité, en dépit d'une presse grondeuse et d'une commission d'enquête hostile, la *Junte* sut se gagner d'abord l'appui du public. Elle détermina un véritable courant d'opinion qui emporta les résistances du gouvernement.

Les *Trade-unions acts* 1871-1876 et le *Conspirary and Protection of properby act* 1895 vinrent enfin déterminer la condition juridique des unions. L'art. 2 de la loi de 1871 reconnaît légalement leur existence : « Nul ne peut être poursuivi par le fait de son adhésion à une union, bien que ces unions soient de nature à restreindre le commerce *(in restraint of trade)*. Toute association faite entre ouvriers et patrons pour soutenir, même par la grève, les intérêts communs, est licite. Les violences seules sont défendues ».

La loi ne s'est pas bornée à reconnaître l'existence légale des unions : elle leur permet d'obtenir la personnalité civile en faisant enregistrer leurs statuts par un fonctionnement spécial, le *Registrar*, et en lui envoyant tous les ans un rapport sur leur situation numérique et financière. La reconnaissance légale leur confère le droit d'ester en justice et leur permet de posséder un capital mobilier illimité — une propriété mobilière jusqu'à concurrence d'un acre.

Cette législation donna un nouvel élan au mouvement unioniste. De 1871 à 1875 le nombre des associations fit plus que doubler. Rassurées sur leur propre existence et désormais maîtresses de leur activité, les unions poursuivirent alors, dans une suite d'efforts instinctivement méthodiques, l'organisation la plus propre à multiplier leur puissance. Pour cela les associations comprirent de suite

Digitized by Google

qu'elles ne devaient pas rester isolées : elles s'allièrent les unes aux autres. Les « branches » des sociétés locales, tout en conservant leur vie et leurs constitutions particulières, se réunirent aux autres « branches » du district. La tendance s'accentua encore vers une organisation plus complexe. Les comités de districts confièrent le soin des intérêts généraux du métier à un pouvoir exécutif central et national. Bientôt il sembla insuffisant que les membres d'un même métier fussent réunis : un pas en avant fut fait. Dans une exploitation, des métiers adjacents et connexes se trouvent réunis. Pour assurer, en cas de grève, l'ensemble du mouvement ouvrier, des fédérations se conclurent entre les métiers voisins. C'est ainsi que les ouvriers du bâtiment de Glasgow et de ses faubourgs, étroitement unis par les alliances de leurs unions, ont pu récemment, par un chômage unanimement observé, imposer leurs conditions à leurs patrons. Deux mouvements parallèles se sont accomplis. Dans un même métier, une organisation nationale réunit toutes les unions. Les unions de métiers différents, mais existant dans le même centre industriel, se fédéralisent également. Là, ne doit pas s'arrêter la centralisation des forces unionistes. Les *leaders* ouvriers espèrent arriver bientôt au groupement définitif qui réunira, en une association gigantesque, tous les travailleurs anglais, à quelque métier, à quelque industrie qu'ils appartiennent.

Les congrès qui réunissent tous les ans les délégués de chaque union, sont une première manifestation d'une pareille conception. Ces congrès, très réguliers depuis 1871, permettent déjà aux unionistes de s'entendre sur la ligne de conduite à suivre, sur la tactique à observer, la propagande à faire, — surtout sur l'action à exercer auprès

Digitized by Google

des pouvoirs publics. Le « *parlementary committee* », nommé chaque année et siègeant en permanence avec le devoir de veiller à l'observation des résolutions votées, constitue déjà, par anticipation, le pouvoir exécutif de cette nation du travail qui lentement se constitue.

Cette perfection tous les jours plus grande de l'organisation du travail exerce la plus efficace influence sur l'issue des conflits du capital et du travail. A mesure que les organisations ouvrières se perfectionnent, les garanties de sagesse et de prudence augmentent. De moins en moins on a à déplorer ces grèves d'entraînement engagées sans réflexion — parfois sans motif. Les ouvriers organisés s'aperçoivent bientôt de la relation qui existe naturellement entre les résultats qui peuvent être atteints par le moyen des grèves et les conjonctures du marché universel ou national. Les chefs d'unions étudient continuellement la statistique commerciale du monde entier en tant qu'elle concerne leur branche, et leur tactique obéit toujours à leurs constatations. Dans un discours prononcé en janvier 1894, à l'ouverture du congrès annuel de la fédération des mineurs, M. Pickard, président, recommandait au comité exécutif de se tenir toujours informé de l'état d'accumulation des charbons. La complexité des lois économiques se trouve, grâce à l'unionisme, révélée aux ouvriers qui y perdent ces idées absolues et simplistes, causes de tant de conflits. La grève reste toujours l'arme la plus efficace du travailleur anglais, mais elle est par lui envisagée plus scientifiquement.

« Une grève, disait un ouvrier, ne profite à personne ; seulement c'est une leçon donnée au patron *(it gives a lesson to the employer)*. C'est une façon de lui faire donner son rendement maximum de salaire. Seulement

Digitized by Google

nous savons bien que ce rendement a un maximum qui précisément est atteint quand toute concession nouvelle ferait pencher la balance du patron du côté de la perte. A ce moment précis, toute insistance des ouvriers n'a plus aucune efficacité. » Les associations anglaises ne sont pas des machines à grèves : la grève ne constitue pour elles qu'un suprême moyen de combat dont elles ne se servent qu'en dernier lieu.

Au congrès de Norwitch, M. Fenwich, ancien secrétaire du comité parlementaire, après avoir parlé de la dernière grève des mineurs écossais, terminait son rapport en disant : « Nous vous supplions instamment de vous pénétrer de l'importance qu'il y a à régler dans la mesure du possible les différends industriels par des moyens plus rationnels et moins barbares, tels que la conciliation et l'arbitrage, afin de prévenir les souffrances et les misères inséparables de toute *greve* ou *lock-out* ».

Cette opinion n'est pas isolée. M. Burnett, l'un des directeurs du *Labour Department*, constatait, en 1893, que le recours aux arbitrages était de plus en plus considéré par beaucoup de représentants d'associations ouvrières, comme la solution désirable et normale.

Même quand les unions n'empêchent pas les grèves, même quand elles les ordonnent, grâce à elles, les relations avec les patrons restent correctes et se continuent comme dans une lutte parfaitement règlée entre des adversaires qui se respectent mutuellement. On sent que des rapports quotidiens qui mettent en contact les groupements opposés, des habitudes nouvelles sont nées — de déférence et de courtoisie. C'est ainsi que les unions interdisent à leurs membres de se servir de propos insultants pour les patrons. Certaines infligent même des amendes

Digitized by Google

à tous ceux de leurs adhérents qui menacent les patrons de la vengeance de l'association. La plupart des sociétés ouvrières sont très respectueuses des fabricants et de leurs droits. De puissantes unions payent aux manufacturiers des indemnités pour l'ouvrage défectueux de leurs membres. Elles se chargent même de récupérer les sommes dues par ceux-ci à titre d'amende.

L'établissement de rapports réguliers et courtois a produit les meilleurs résultats. C'est ainsi que les mineurs de Durham et de Northumberland sont arrivés à résoudre, sans intervention législative, par le seul accord des unions patronales et ouvrières, le gros problème de la journée de 8 heures.

Le rôle des unions ouvrières a donc été considérable en matière d'arbitrage et de conciliation.

C'est ce que va nous démontrer un exposé rapide de l'évolution des conflits et des grèves dans les principales industries.

*
* *

Métallurgie. — Les expériences d'arbitrage faites dans les districts métallurgiques du nord de l'Angleterre décèlent à merveille la bienfaisante influence des associations ouvrières sur l'issue pacifique des conflits industriels. Tout semblait s'accorder pour nuire et s'opposer au succès et à la prospérité des institutions d'arbitrage. Elles y ont pourtant admirablement réussi : dans cette région éminemment industrielle, il n'y a pas eu de grève générale depuis 26 ans ; les statistiques ne nous signalent guère que quelques grèves partielles et sans importance. A la coopération des associations patronales et ouvrières, l'une comme l'autre fortement organisées, un pareil succès est uniquement dû.

Digitized by Google

C'est vers 1860 que l'industrie métallurgique s'implanta dans le nord de l'Angleterre. Les dix premières années furent dix années de conflits et de luttes. Dans la sidérurgie, les prix sont instables ; les cours oscillent dans une continuelle incertitude. L'industrie du fer n'est pas une industrie indépendante et se suffisant à elle-même : elle est vassale de l'exploitation des charbons, du commerce de transports ; elle livre ses produits à d'autres industries sur la consommation desquelles elle est obligée de se régler. Tout ceci explique ses fluctuations considérables. De plus, les complications de l'outillage, les difficultés de la main-d'œuvre sont l'objet de continuelles transformations. Les perfectionnements mécaniques, les améliorations techniques modifient tous les jours les procédés de fabrication. Il en résulte de véritables bouleversements. La population ouvrière subit le contre-coup de ces révolutions techniques, comme des fortes oscillations de tarifs. Les salaires sont incertains ; les chômages fréquents ; le sort des travailleurs reste précaire.

Jusqu'en 1867, la lutte fut acharnée entre patrons et ouvriers. Les violences ne manquèrent pas. « Dans le caractère des ouvriers du fer, fait remarquer M. Lotz (1), il semble avoir passé quelque chose du métal si rude et si réfractaire qu'ils travaillent ». Dès 1862, quelques ouvriers

(1) *Revue d'Écon. politique*, sept. 1890. Intéressante étude sur l'arbitrage dans l'industrie des fers laminés. Sur ce sujet on peut en outre consulter le rapport publié à Harrisburg, en 1879, par M. Jos. Weeks, commiss. du gouvernement américain, Ch. Morisseaux, *Conseils de l'industrie*, Bruxelles, 1890, p. 97, ainsi que les auteurs anglais Price, Crompton, Spence Watson. Les conseils d'arbitrage de l'industrie métallurgique ont été l'objet d'une étude spéciale de la commission envoyée en Angleterre en 1889 par les grands industriels allemands.

Digitized by Google

s'étaient réunis en association corporative. Mais le caractère de la population rendait l'organisation difficile. L'agglomération ouvrière se composait, en effet, d'éléments disparates, venus des points les plus éloignés. Les tempéraments les plus dissemblables, les habitudes les plus différentes se heurtaient dans cette masse sans cohésion et sans tradition.

Les patrons, de leur côté, firent tous leurs efforts pour empêcher l'union de se développer. En 1865, les propriétaires des laminoirs du Nord tentèrent de détourner leurs ouvriers des associations en faisant prévoir, de leur part, une conduite conciliante. Ils allèrent même jusqu'à promettre que toute question de salaires serait désormais discutée entre patrons et ouvriers. En même temps, ils se réunissaient eux-mêmes sous le prétexte d'établir un tarif commun, mais dans le but véritable de résister efficacement au mouvement ouvrier. Les deux coalitions patronales et ouvrières se trouvèrent désormais en présence. En dépit des bonnes paroles et des belles promesses, l'association capitaliste essaya, par tous les moyens possibles, de ruiner sa rivale. Tous les procédés plus ou moins légaux que la jurisprudence de cette époque autorisait, furent essayés. Les patrons mentionnèrent sur les livrets des ouvriers qu'ils congédiaient, s'ils avaient joué un rôle actif dans les grèves passées. Cette indication suffisait pour qu'ils ne puissent plus trouver de travail dans aucune usine du district. Si, par hasard, l'ouvrier séditieux était locataire d'une maison appartenant à un membre de l'association patronale, plus ou moins discrètement on lui donnait congé. On espérait ainsi se délivrer des « meneurs » en les privant de tout abri et de tout travail. Ces procédés produisirent les résultats qu'ils ont toujours produits et

Digitized by Google

que, vraisemblablement, ils produiront toujours : l'association des ouvriers trouva, dans ces tracasseries, sa raison d'être. Sa force grandit.

En 1866, une longue grève eut lieu. Le 14 juillet de cette année, les patrons firent afficher que toutes les usines seraient fermées si les ouvriers ne consentaient pas à des réductions de salaires qui, pour certaines catégories de travailleurs, atteignaient 60 %. Le travail fut suspendu. 12,000 ouvriers chômèrent. La grève dura cinq mois. Les patrons perdirent des sommes considérables. La plus profonde misère régnait dans la population ouvrière. De part et d'autre, on réfléchit. Tant bien que mal, le travail reprit. Cette grève désastreuse était à peine terminée, que la situation des marchés sidérurgiques nécessita une nouvelle réduction de salaires. Une vive effervescence se manifesta parmi la population ouvrière.

C'est alors que les deux chefs des deux unions opposées, M. David Dale, directeur de nombreuses mines de fer, et John Kane, président de l'union ouvrière, se rencontrèrent et formèrent tous deux le projet de prévenir les redoutables conflits qui s'annonçaient en recourant aux conseils d'arbitrage qui, déjà, rendaient de si grands services dans le district de Nottingham. M. Dale usa de toute son influence sur l'esprit des patrons. John Kane, qui possédait toute la confiance des ouvriers, exhorta vivement les membres de l'union à essayer de ces procédés.

Le 1er mars 1869 une première conférence eut lieu à Darlington : la semaine suivante, un conseil d'arbitrage était fondé dans le district de Middlesborough.

Le règlement adopté fut celui-ci : le nombre des membres du conseil n'est pas fixé. Chaque exploitation adhérente se fait représenter par deux délégués, un patron et un ou-

Digitized by Google

vrier. Les mandats sont conférés pour un an. Quand le délégué d'une usine ne peut prendre part à la séance du conseil, l'autre délégué doit s'abstenir de voter. Les pouvoirs des mandataires sont illimités. Les décisions ont, disent les statuts, force de loi pour les patrons et les ouvriers. Ils peuvent donc n'écouter que leurs propres convictions. L'assemblée plénière de tous les délégués *(full board)* se réunit dans les premiers jours de janvier.

Un président et un vice-président sont nommés. Si le premier est patron, le deuxième doit être ouvrier. Un secrétaire patron et un secrétaire ouvrier sont chargés de l'expédition des affaires journalières. Les délégués choisissent ensuite 5 patrons et 5 ouvriers qui composent ainsi un comité permanent *(standing committee)* analogue aux comités d'enquête de Nottingham.

La procédure est très minutieusement réglementée. Toutes les précautions sont prises pour que les différends soient rapidement et pacifiquement réglés. Quand un ouvrier croit avoir un motif de se plaindre, il doit s'adresser d'abord au représentant ouvrier de son usine. Ce délégué a la confiance de ses camarades. Il détournera facilement les réclamations sans fondement et sans importance. Si, au contraire, la plainte lui paraît justifiable, il conduit son électeur chez le secrétaire du conseil. Là un formulaire leur est fourni d'après lequel ils rédigeront leur réclamation. Celle-ci est envoyée au patron.

Toutes ces règles sont excellentes. Le conseil veut aplanir les différends entre patrons et ouvriers. Tant que le patron n'a pas refusé de faire justice, le différend n'existe pas : le conseil ne veut donc pas intervenir. La nécessité d'user d'un formulaire, d'un modèle convenu évite les écarts de plume, les intempérances de style, les

Digitized by Google

injures et les calomnies. Une troisième règle exige que le travail ne soit pas suspendu. L'ouvrier doit continuer à travailler. S'il quitte l'atelier, sa réclamation ne peut être examinée.

Si le désaccord persiste, le comité de conciliation se réunit. L'art. 11 des statuts nous définit son rôle : « Toutes les questions seront d'abord portées devant le comité permanent, qui se livrera à l'enquête nécessaire et essaiera d'arranger les différends ; mais il ne pourra rendre de jugement, si ce n'est du consentement des deux parties ».

Si le comité permanent échoue dans sa tentative de conciliation, le conseil proprement dit délibère sur la question. Le conseil ne peut pas toujours arriver à une solution : force est de recourir à un arbitre. Généralement patrons et ouvriers s'entendent pour le choix de cet arbitre. Dans le cas contraire, les patrons nomment leur arbitre, les ouvriers le leur. Ces nominations ont le tort d'éterniser l'affaire, surtout quand ces deux derniers arbitres en appellent encore à un surarbitre départiteur.

Pendant les premières années, le conseil de Middlesborough n'eut à prononcer que des augmentations de salaires. Le salaire des puddleurs, qui était de 8 schellings la tonne, fut progressivement porté à 13 schellings et 8 deniers, en 1873. Les patrons acceptèrent les décisions du conseil. Mais les années prospères passèrent. Une crise épouvantable sévit. Le district de Middlesborough fournissait surtout les rails en fer, les plaques pour bateaux. Or l'acier tous les jours se substituait au fer. Pour fabriquer les rails et les plaques en acier, il fallait transformer l'outillage, abandonner les anciens procédés de puddler. Quelques patrons succombèrent. Beaucoup réduisirent le

Digitized by Google

nombre de fourneaux. Tous réclamèrent au conseil des diminutions de salaires. Les ouvriers finirent par être payés 47 0[0 moins cher qu'ils ne l'étaient en 1873. C'est alors qu'on put apprécier les services que rendit en ces circonstances l'union des ouvriers. Grâce à sa solide organisation, elle put faire accepter, par les travailleurs, les écrasantes diminutions prononcées par le conseil. Il n'y eut ni conflit, ni grève. Dans certains districts lointains, quelques groupes s'étaient émus et manifestaient des velléités de résistance. Les chefs de l'union, qui étaient en même temps membres du conseil, les réprimandèrent vivement. Deux jours après, personne ne manquait à l'usine. Grâce à la discipline rigoureuse et à cette loyauté des associations ouvrières, le conseil de Middlesborough ne succomba pas et sortit vainqueur de la rude épreuve d'une crise aussi intense. A la même époque, dans le Staffordshire, où les associations n'étaient pas organisées, cette même dépression causait les conflits les plus aigus. Les délégués ouvriers déclaraient qu'ils étaient convaincus de la justesse des réductions réclamées : mais ils s'avouaient impuissants à obtenir des ouvriers l'exécution des décisions votées. Dans les districts du Nord, les exemples de la façon loyale dont les associations exécutèrent et firent exécuter les conventions sont nombreux. MM. Whitwel et Troll (1), parmi d'autres faits du même genre, racontent qu'en mai 1876, sur le refus d'une petite section d'ouvriers de se soumettre à une sentence, l'association paya la moitié des 678 L. 10 S. 1. d., que les patrons avaient perdues de ce chef, et les délégués votèrent pour le rem-

(1) *Digest of the Evidence taken before the Royal Commission on Labour*, groupe A, London 1892.

Digitized by Google

placement immédiat des récalcitrants, parce qu'ils sentaient leur honneur engagé à faire respecter l'autorité du conseil.

L'association des travailleurs du fer et de l'acier prête donc un sérieux appui au conseil d'arbitrage. La solution amiable des conflits est une de ses principales préoccupations statutaires. Si un patron contre qui certains ouvriers croient pouvoir articuler quelque grief appartient au conseil d'arbitrage, le secrétaire de l'association ouvrière s'occupe de l'affaire et fait les démarches nécessaires pour applanir les difficultés. Si les parties ne rentrent pas dans la sphère d'une chambre d'arbitrage, les statuts disent : « l'association ouvrière devra user de toute son influence pour qu'elles adhérent aux tribunaux d'arbitrage existants ou, selon les circonstances, qu'elles en fondent de nouveaux ». Les statuts ajoutent : « Avant d'entreprendre une démarche qui peut nuire à l'exploitation, les ouvriers coalisés feront en premier lieu à leur patron l'offre par écrit de faire vider leur différend par l'arbitrage. Si les patrons s'entêtent, la grève pourra être décidée ; mais il faudra l'adhésion des membres de l'union entière qui voteront par loges dans tout le pays. Les grévistes recevront alors 12 fr. 50 par semaine pendant les 6 premiers mois. Après les 6 mois, la subvention n'est plus que de 6 fr. 25 ». Même dans ce cas, une large part est faite à la conciliation. « Les ouvriers doivent toujours être disposés à soumettre tous leurs différends à la décision des chambres d'arbitrage »... « Si les membres se refusent à accepter des patrons une offre raisonnable qui mette fin au différend, toute assistance ultérieure doit leur être retirée sur la décision prise à la majorité des 2/3 par tous les membres de l'association ». — L'association n'est intraitable que dans un seul cas : quand elle se trouve en présence

Digitized by Google

de patrons qui, aveuglés par les préjugés et je ne sais quel orgueil de classe, persistent à la traiter en ennemie, alors l'association attaquée se défend.

« Quand un membre est congédié pour avoir pris une part active aux affaires de l'union, le secrétaire de la section est tenu de l'annoncer au comité des ouvriers du district. Il doit essayer de concilier l'affaire, sinon il avertit le secrétaire général de l'union. L'association entière examine s'il y a quelque chose à reprocher au congédié; si l'association trouve que non, il reçoit 18 fr. 50 par semaine pendant 6 mois, 9 fr. 25 pendant les 6 autres mois. Tout secours lui est immédiatement supprimé, s'il refuse une position lui rapportant au moins 25 fr. par semaine. »

Telle est la ligne de conduite de l'association en matière de conflits: nous étonnerons-nous de voir les patrons l'encourager et exhorter les non-unionistes à adhérer à ses règlements? Vers la fin de 1886, on eut quelque sujet de craindre que l'organisation ouvrière ne se relâchat. Les patrons insistèrent vivement sur ce point, que la consolidation de la coalition ouvrière était le plus indispensable appui qui pût faciliter les tentatives de conciliation (1). Ils encouragèrent vivement la propagande des *leaders* unionistes. Ceux-ci parcoururent alors l'Angleterre entière: des *meetings* enthousiastes eurent lieu. Dans les districts éloignés, où les bienfaits des associations étaient peu connus, quelques patrons essayèrent d'arrêter le mouvement. Beaucoup d'autres, plus clairvoyants, au contraire, le favorisèrent.

L'association des travailleurs du fer et de l'acier atteignit bientôt son maximum d'extension: l'union devint

(1) Comp. *the Ironworkers Journal*, 1887.

Digitized by Google

nationale. Partout où s'étendit l'association, la conciliation pénétra. En fait, comme le constate le rapport de la commission du travail, tous les districts métallurgiques possédèrent des comités mixtes ou des conseils de conciliation, car « là où règne l'association, il y a un tribunal arbitral et il n'y a pas de district important où l'association n'exerce son action ».

Cette grande extension nécessita certaines transformations. Le comité de conciliation se modifia. Il devint un comité de première instance destiné à régler les affaires locales. Le conseil d'arbitrage plana sur les comités locaux, comme une Cour suprême se réservant pour les affaires générales.

Le comité local se réunit au moins une fois par mois. En cas de partage des voix, le cas est soumis à un arbitre nommé pour un an.

L'assemblée générale des délégués se préoccupe surtout des questions de salaire. A elle seule il appartient de décider des diminutions ou des augmentations. Pour cela, elle admet le principe suivant : si l'industrie métallurgique obtient de plus hauts prix qu'auparavant, c'est que la valeur du travail a augmenté proportionnellement aux prix de vente. Tous les salaires s'élèvent ou baissent donc dans les mêmes proportions. Le chiffre des quantités produites d'une part, les prix obtenus de l'autre sont les bases sur lesquelles le conseil s'appuye pour décider des diminutions ou des augmentations. Après bien des tâtonnements, il a admis le procédé suivant : tous les patrons ont choisi un comptable à qui ils communiquent les quantités vendues et leurs prix. Celui-ci dégage de ces données le prix moyen net de la tonne de fer. Cet homme de confiance vient même fréquemment contrôler à l'impro-

Digitized by Google

viste les livres des parties, à l'exception de celui des profits et pertes. D'après ce cours moyen déterminé par le comptable commun, la commission augmente ou diminue les salaires. Par la persuasion, elle essaie alors de faire conclure par les parties des arrangements conformes à ses calculs. C'est ici que la conciliation joue son rôle. Si elle n'aboutit pas, il faut recourir à l'arbitre. Sa sentence a force de loi pour trois ou six mois, jamais plus. Pour les questions générales comme la fixation des salaires, l'arbitre est nommé spécialement. Si un arbitre était permanent, le ressentiment que causerait une décision ne permettrait plus la même confiance et rejaillirait sur l'institution. Deux délégués des patrons et deux délégués des ouvriers exposent l'affaire à cet arbitre. Celui-ci peut réclamer des éclaircissements. Huit à quinze jours après les débats il rend sa sentence motivée. Certes, il peut prononcer sa décision en toute liberté, mais en fait il ne peut prendre en considération que les motifs déterminants qui ont été reconnus comme tels dans les conflits antérieurs. La tradition joue donc ici un rôle considérable. Les meilleures sentences sont celles qui tranchent la question de la façon la plus rapprochée de celle que la lutte elle-même aurait imposée, si la lutte s'était déroulée librement.

Pour régler les salaires, nous avons jusqu'ici vu em ployer deux moyens : la conciliation et l'arbitrage. Un troisième moyen assez souvent fut employé dans la sidérurgie : l'échelle mobile. On peut définir l'échelle mobile une méthode suivant laquelle les salaires, basés sur un taux correspondant à un certain prix moyen de vente, s'élèvent ou s'abaissent d'un pourcentage convenu selon une augmentation ou diminution déterminée dans les prix

Digitized by Google

de vente, ces prix étant vérifiés à des intervalles fixes. Ainsi une échelle mobile décidera : quand le prix moyen de vente du charbon par tonne sera compris entre 7 sch. 10 1/4 d. et 8 sch., le salaire type sera payé : — quand le prix moyen du charbon sera entre 8,0 et 8,1 3/4, le salaire-type sera augmenté de 1 0/0 : — quand le prix moyen du charbon sera entre 8,1 3/4 et 8,3 1/2, le salaire-type sera augmenté de 2 1/2 0/0, etc..... C'est donc un procédé mathématique de toujours faire suivre aux salaires les mêmes fluctuations que les prix de vente.

Il n'est pas de tradition qu'un arbitre impose une échelle mobile. Elle résulte de conventions synallagmatiques. Elle n'unifie pas les salaires dans toutes les usines. Les perfectionnements de l'outillage, l'habileté des ouvriers, la situation de l'usine sont des éléments de fixation de salaires. L'échelle mobile unifie les variations.

L'échelle mobile lie les parties pendant un temps assez long. L'échelle de 1889 liait les parties jusqu'au dernier samedi de juillet. Une nouvelle échelle mobile a été adoptée à la date du 8 avril 1891, jusqu'au 31 juillet 1896. Le calcul des variations se fait tous les six mois. Ce système a ses vices. Il laisse place à des difficultés pouvant surgir sur le calcul des variations, sur la fixation des nouveaux produits. L'échelle mobile est donc un moyen offert aux conseils d'arbitrage pour maintenir la bonne entente; mais elle ne saurait les remplacer. Nous reviendrons sur ce point.

En 1892, il y a eu 60 règlements de questions concernant le salaire. 7 ont été tranchées par la conciliation, 20 par l'arbitrage, 33 au moyen d'échelles mobiles.

Le conseil de conciliation ne se préoccupe pas seulement des salaires. Il est également soucieux de tout ce qui a trait aux conditions du travail. C'est ainsi que le 18 mars

Digitized by Google

1895, le point de savoir s'il y avait lieu de déterminer le nombre d'heures de travail a été l'objet d'une discussion approfondie. Un arbitre a été nommé qui a conclu au *statu quo* pour les 5 premiers jours de la semaine, le samedi à la fermeture des ateliers à 2 h. 1/2 au plus tard.

Telle est l'histoire des conseils d'arbitrage dans la métallurgie du Nord de l'Angleterre. Dans un pays où, jadis, des luttes acharnées se succédaient avec violence, tout se passe désormais pour le mieux, même aux moments les plus aigus des crises intenses. Plus de grèves, plus de conflits. Ce résultat, tout à l'honneur de l'arbitrage, était d'autant plus intéressant à noter qu'il met mieux en lumière le rôle joué par l'association ouvrière. Les conventions, en effet, interviennent entre les coalitions vigoureuses des cointéressés. Dès lors, n'est-il pas bon de montrer comment, grâce à cette liberté de l'association, grâce à cette mise sur le pied de guerre des forces patronales et ouvrières, on n'est arrivé ni à l'émeute ni à la révolution, mais à une organisation du travail pour laquelle ouvriers et patrons manifestent hautement leur satisfaction ?

Dans les districts métallurgiques du Sud, des institutions d'arbitrage ont été aussi créées. Leur existence a été plus cahotée ; leur évolution moins curieuse. Les opérations d'arbitrage n'y ont pas été continues et les sentences arbitrales n'ont pas toujours été respectées.

En 1872, deux sociétés du district fondèrent un conseil d'arbitrage : l'association des maîtres de forges d'une part, l'union ouvrière de l'autre. L'union ouvrière n'était pas très organisée : plus de la moitié des ouvriers n'en faisait pas partie. L'union ouvrière était sans action sur cette portion considérable de la population ouvrière. Le conseil d'arbitrage ne dura pas longtemps.

Digitized by Google

En 1875, on fonda un nouveau conseil dit « conseil des salaires des forges et usines du Stafforshire ». 12 patrons et 12 ouvriers composaient ce conseil sous la présidence d'une personne étrangère à l'industrie du fer. Ce président dirigeait la discussion, mais il ne pouvait ni prendre la parole, ni de rendre sentence : il ne votait qu'en cas de partage des voix.

Les statuts ne sont pas très clairs. Il ne semble pas qu'il y ait eu de comité d'enquête. Les représentants au conseil de l'usine où était né le différend étaient chargés des tentatives de conciliation.

Cette organisation avait un défaut. Le nombre des membres du conseil étant limité à 12, il paraît difficile que toutes les usines aient pu être représentées.

Ce conseil rendit pourtant quelques services. Mais la crise qui sévit dans les districts du Nord sévit non moins cruellement dans les districts du Stafforshire. Les réductions de salaire se succédèrent. Il y eut des mécontentements. Le manque d'organisation ouvrière ne permit pas au conseil de supporter la tourmente : il succomba.

En 1886, l'association des travailleurs du fer et de l'acier entreprit dans le Sud une active propagande. Les ouvriers métallurgistes du Stafforshire adhérèrent à cette union. Sous son influence, le conseil fut réorganisé sur des bases plus larges. Là où sa compétence ne s'étendit pas, l'association créa, dans ses sections, des comités mixtes. A Barrow, à Workington, à Mossbay, à Eston, à Cammels, ces comités, composés de 3 patrons et de 3 délégués de la section locale de l'association, règlent tous les différends.

*
* *

Digitized by Google

Mines. — Depuis 20 ans, dans presque tous les districts miniers, les discussions auxquelles peuvent donner lieu les conditions du travail, et, notamment, les questions de salaire, sont réglées par les procédés de conciliation.

L'arbitrage, de son côté, tend de plus en plus à devenir le moyen normal de trancher les conflits et de terminer les grèves. Les associations patronales et ouvrières, les unes comme les autres solidement organisées, favorisent beaucoup le développement des institutions de pacification. L'industrie minière — après l'industrie métallurgique — vient donc nous confirmer l'étroite connexité qui existe entre la prospérité des unions ouvrières et la possibilité d'user, avec succès, des procédés de conciliation. Dans les districts où les associations sont vigoureusement dirigées, dans les bassins de Durham, de Northumberland, des Midlands-Counties, les grèves sont rares ; quand elles éclatent, elles sont, du moins, calmes et correctes et finissent toujours par se laisser clore par un pacifique arbitrage. Dans les bassins gallois et surtout dans les districts écossais, où les unions sont absentes parfois, faibles toujours, on n'a pu, récemment encore, éviter des grèves douloureuses où d'extrêmes violences ne se purent maîtriser.

« Le charbon est le pain de l'industrie, et l'industrie est le pain de l'Angleterre », dit un proverbe anglais. Les grèves des mineurs sont celles qui, de tout temps, ont le plus préoccupé l'opinion publique. Elles étaient continuelles entre 1850 et 1865 et les troubles qu'elles causaient nécessitaient fréquemment l'occupation des bassins houillers par les troupes. « La presse et le public, dit M. G. Howell, s'élevaient avec sévérité contre ces désordres et ces chômages. On se moquait des mineurs en leur reprochant, avec bonne foi peut-être, leur goût prétendu pour le

Digitized by Google

champagne et les pianos ; on leur servait des homélies sur la ruine et la disparition de l'industrie nationale par suite de leurs exigences, sur leur soi-disant négligence dans leur travail et leur paresse dans l'accomplissement de leurs devoirs (1). »

Cette période de luttes et de désordres prit fin par la création simultanée d'unions ouvrières et d'associations patronales. D'un côté comme de l'autre, l'organisation fut rapide, et bientôt des forces considérables se trouvèrent en présence. La *Durham Miner's Association*, établie en 1869, se trouvait bientôt forte de 50,000 adhérents face à face avec l'Association des propriétaires de mines, comprenant 48 compagnies, 149 houillères et produisant les 5/6 de la production totale du comté. La *Northumberland Miners Mutual Confident Association*, réunie aux unions de machinistes et de mécaniciens, dispose des 2/3 des ouvriers ; l'Association patronale a l'adhésion d'une proportion équivalente de propriétaires miniers. Dans les *Midlands Counties*, les associations de mineurs très prospères se développent dès 1865 : la *Mid and West Lothian Miner's Association* (3,600 membres), *Yorkshire Miner's Association* (55,000 membres), la *Lancashire Miners Federation* (43,000 membres). Les associations patronales sont non moins solidement organisées. L'Association des propriétaires des mines du Yorkshire (Nord et Sud) emploie environ 45,000 ouvriers sur 63,000 qui travaillent dans le district. L'Association des 31 propriétaires du Stafforshire sud et du Worcestershire emploient 9,000 mineurs sur un total de 12,000.

(1) G. Howell, *Trade Unionism new and old*, p. 60 de la traduction Lecour-Grandmaison.

Digitized by Google

Les résultats de cette formidable organisation des forces patronales et ouvrières ne se firent pas longtemps attendre. Dès 1872, la réglementation des conditions du travail devient l'objet de véritables traités passés entre les unions et les sociétés de propriétaires. Depuis, les procédés de conciliation se sont généralisés ; pour terminer les différends nés de l'application des règlements en vigueur, comme pour établir amiablement les conditions du travail pour l'avenir, ils constituent aujourd'hui la méthode normale et unanimement employée.

Les systèmes adoptés dans les divers bassins diffèrent peu. Presque partout on distingue les mesures générales concernant tout le comté, les questions locales qui n'intéressent qu'une ou deux houillères.

Dans le premier cas, quand il s'agit de fixer le nombre d'heures de travail, ou de décider une augmentation ou une diminution destinées à peser sur les salaires du district tout entier, des délégués des associations ouvrières et patronales se réunissent en comité spécial. Parfois même les associations ne nomment pas de délégué, ce sont leurs conseils exécutifs qui, de leur propre mouvement, s'entendent pour déterminer les règlementations nécessaires. Ces comités se réunissent seulement quand la situation l'exige. Depuis quelques années, on peut pourtant noter une tendance à organiser des conseils permanents. En 1885, un premier essai avait été tenté dans le Yorkshire sud. Un conseil permanent de conciliation devait régler le taux des salaires dans tout le district. Mais les patrons entendaient subordonner cette création à l'adoption d'une échelle mobile dont les ouvriers ne voulaient pas. Le projet fut abandonné. Les questions générales continuèrent à être examinées et résolues dans des

Digitized by Google

conférences spéciales entre les représentants des deux parties. On fut plus heureux en 1888 dans le Cumberland. Un conseil de conciliation et d'arbitrage fut institué : 12 patrons et 12 ouvriers le composent. Les questions générales sont de son ressort. Un sous-comité lui est adjoint pour régler les difficultés particulières soulevées dans l'application du règlement.

Comme moyen de prévenir les différends relatifs aux salaires, les echelles mobiles eurent longtemps la faveur de ces assemblées. Dans le comté de Durham, elles furent en usage de mars 1877 à juillet 89 ; dans celui de Northumberland de 1879 à 1887 ; de 1879 à 1889 dans les bassins du Cleveland. Depuis 1889, les ouvriers semblent se détacher de ce système qui ne leur a pas accordé tout ce qu'ils en espéraient. Les bassins gallois seuls conservent ce système. Depuis 1875, les salaires, dans ces houillères, sont réglés d'après les prix de vente sur les bases qui ont été modifiées en 1880, 1882, 1890, 1892. Le 30 septembre 1894, les mineurs avaient averti leurs patrons qu'à partir du 31 mars 1895, ils n'accepteraient l'échelle mobile que si : 1° les salaires variaient désormais de 10 0/0 pour chaque hausse ou baisse de 1 sh. sur le prix de la tonne de charbon ; 2° un minimun de salaire était fixé. Les patrons refusèrent ces conditions. Des pourparlers furent engagés. Le syndicat des mineurs eut alors recours au referendum. 44,356 voix demandèrent la continuation de l'échelle ; 24,109 en réclamèrent la suppression. Le 27 mars 1895, une nouvelle échelle fut adoptée jusqu'au 1er avril 1897. Cet enthousiasme des mineurs gallois pour ce système s'explique par ce fait que leurs salaires sont toujours restés au-dessus du salaire-type.

Il est, en effet, généralement reconnu que ce procédé

Digitized by Google

amiable de régler les salaires présente de nombreux inconvénients. La détermination du prix moyen, la fixation des degrés de variation des salaires sont de fréquentes occasions de discordes et de conflits.

C'est l'idée d'un salaire-type qui avait le plus séduit les ouvriers. Le peu de stabilité de cette base de l'échelle fut pour eux une réelle déception. Le prix de base, en effet, est un salaire moyen, pris à une date où patrons et ouvriers sont également satisfaits, les premiers des bénéfices réalisés sur les prix de vente, les seconds sur des salaires reçus. Mais, sous de très diverses influences, la situation d'une industrie se modifie. Ce parallélisme du taux des salaires et du prix moyen du produit n'est pas toujours rigoureusement exact ; le prix de la main-d'œuvre n'est pas le facteur unique, ni même le facteur principal qui détermine les variations de prix. L'augmentation du prix de vente ne correspond pas toujours à une augmentation de bénéfices, alors qu'il entraîne toujours une augmentation de salaires. Il en résultera souvent que l'échelle sera dénoncée comme ne répondant plus à la situation industrielle.

Dans l'industrie houillère, la fixation de ce prix de base entraîne certains inconvénients. Il y a une grande variété de houille. Souvent, le prix d'une sorte de charbon monte tandis que le prix d'une autre baisse ; ces deux prix, entrant dans le calcul des prix moyens de vente du district, il en résulte qu'une partie des ouvriers perd par le fait de cette égalisation des salaires. M. Crawford Munro (1), comparant à ce sujet les salaires des ouvriers de 10 veines

(1) *Crawford Munro. Sliding scales in the Coal Industry 1885. — Slinding scales in the Iron Industry 1885. — Sliding scales in the Coal and Iron industries from 1885, to 1889.*

Digitized by Google

contiguës, trouva que ces salaires oscillaient entre 4 fr. 35 et 5 fr. 90. Une échelle mobile aurait réduit tous les salaires à une moyenne de 5 fr. 20.

La fixation des degrés de variation des salaires donne lieu à des inconvénients non moins sensibles. Cette détermination de la variation se fait tous les 4, 3, 2 mois. Mais, les salaires ne se trouvent changés que pour la période suivante. Il s'ensuit, fait remarquer M. Munro, que s'il se produit une hausse soudaine, 1, 2, 3 mois peuvent se passer avant que les salaires s'élèvent d'après l'échelle. Cependant, les mineurs de certains districts, non liés par ces conventions, peuvent obtenir une augmentation ; cela cause inévitablement des impatiences et des troubles dans les districts régis par l'échelle mobile. L'association des propriétaires du Lanarkire, pour rendre l'échelle aussi sensible que possible, avait admis la vérification bi-mensuelle. Alors, apparut la difficulté de régler les salaires à de courts intervalles. Les prix doivent être déterminés d'après les livres des patrons. Or, le fréquent examen des livres, s'il s'agit d'un grand district, ne se fait ni rapidement, ni facilement. — Peut-être, aux réclamations des ouvriers sur la lenteur des salaires à s'élever comme les prix, pourrait-on objecter que ce qui est vrai des augmentations, l'est aussi des réductions, qu'il y a donc de ce chef compensation. Mais il convient de remarquer que les prix ne baissent pas avec la même rapidité. De plus, on conclut moins de contrats de livraison quand les prix sont élevés que quand les prix sont bas.

Les échelles mobiles constituent donc des procédés de conciliation assez imparfaits. Dans certaines conditions, elles peuvent rendre des services, mais elles ne sauraient remplacer les conseils de conciliation, dont l'action est

Digitized by Google

plus large, plus efficace, plus sûre. Elles se désintéressent en effet d'un grand nombre de points délicats que soulève la détermination des conditions du travail : la durée du travail, le règlement d'atelier, etc. Tant bien que mal, elles règlent quelques difficultés relatives aux salaires.

Leur mécanisme, qui manque de souplesse, est impuissant pour certaines autres. Elles ne répondent pas à leur caractère d'organes de conciliation, en ce qu'elles-mêmes donnent maladroitement naissance à des occasions de malentente, à des prétextes de conflits. Quoi qu'on en ait dit, elles ne sauraient remplacer les conseils de conciliation.

*
* *

Quand, dans des conférences spéciales, les délégués patrons et ouvriers ont pu s'entendre pour établir certaines réglementations communes à tout le district, il faut accommoder cette loi générale à chaque houillère. Ce soin appartient à des conseils locaux, aux *Joint-Committee*. Ces comités mixtes se composent d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers. Ce nombre varie suivant les districts. Ils se réunissent plus ou moins fréquemment, en général tous les mois. Ce comité local joue un rôle très important. Il se préoccupe de faire observer le tarif commun : il interprète la loi générale. Son action est surtout efficace en ce qui concerne les difficultés personnelles ou locales. Ces conflits locaux ne sont pas à dédaigner : ils s'étendent parfois très loin. Il importe d'ailleurs de ne négliger aucun germe de discorde. Aussi, sa compétence n'est pas limitée : il doit se préoccuper de tout ce qui est susceptible de troubler la bonne harmonie entre le capital et le travail. Pendant l'année 1890, — pour ne citer que le travail d'une

Digitized by Google

année, les comités mixtes du Durham ont examiné 1019 affaires. Ils sont parvenus à concilier les parties dans 327 cas. 233 affaires ont été retirées. Ils ont rendu 305 sentences. Enfin, 125 différends ont dû être soumis à l'arbitrage. 27 portaient sur des points hors de sa compétence. Les comités mixtes ne manquent pas de besogne. Certains même sont véritablement surchargés : il en résulte souvent que la solution des différends se fait attendre trop longtemps. L'impatience et l'irritation gagnent les ouvriers : certaines grèves partielles n'ont pas eu d'autre cause. Il est actuellement question d'augmenter le nombre de ces comités mixtes ou de leur adjoindre des sous-comités. Dans le district de Cleveland, depuis 1888, on a remplacé le comité intermittent par un conseil permanent.

Quand, soit aux assemblées générales, soit aux comités mixtes, l'entente ne peut se faire entre les délégués patrons et ouvriers, on a recours à l'arbitrage. Il est rare qu'une décision arbitrale ne soit pas loyalement exécutée. Toutefois, depuis quelques années, l'arbitrage a perdu beaucoup de sa popularité. Les ouvriers ont souvent fait remarquer que jamais arbitres ne prononcent d'augmentation. Les patrons répondent à cela que cette constatation n'est vraie que parce qu'ils accordent ces augmentations dès qu'elles sont possibles, sans attendre le recours à l'arbitrage. M. Toyn, président de l'association des mineurs du Cleveland, n'en concluait pas moins, à la séance du 22 juillet 1891, devant la commission royale du travail : « Je crois que le meilleur moyen de régler les salaires, est la conciliation, mais elle exige que les deux parties soient bien organisées. Ce procédé est préférable à tout autre parce qu'il établit des relations cordiales et durables avec les patrons. Il ne laisse ni mauvais sentiment ni amer-

Digitized by Google

tume. Avec la conciliation, on a des hommes ayant des connaissances pratiques de chaque côté, ce qui n'arrive pas toujours avec un tiers-arbitre.... Je connais plusieurs différends que nous ne sommes pas arrivés à régler entre nous ; ils ont été soumis à un tiers-arbitre, et celui-ci nous a fait des conditions pires que celles que nous aurions pu obtenir nous-mêmes. »

M. Strong, membre du conseil exécutif des mineurs du même district, déposa dans le même sens, à la séance du 9 juillet 1891 : « Notre méthode de régler les salaires par la conciliation a été couronnée de succès, tant au point de vue général qu'au point de vue local. Presque toujours, le tiers-arbitre nous a été inutile. C'est que quand un différend est porté devant le comité mixte, deux de ses membres vont visiter la mine, voient la nature du travail et se rendent ainsi aptes à régler l'affaire sans faire appel à une troisième personne indépendante, dont le choix est assez difficile à faire. Les patrons ne veulent pas prendre quelqu'un que nous leur recommandons, et nous nous opposons parfois énergiquement au choix proposé par les patrons, de sorte qu'on en est réduit à prendre quelqu'un qui ne connaît rien au métier. Le résultat n'est pas toujours satisfaisant, car cet homme ne prend pas en considération la nature et les risques du travail, et il ne base sa décision que sur le salaire que peut gagner l'ouvrier.

Le travail des mines n'est pas le même dans un endroit que dans l'autre, et les mines sont plus ou moins dangereuses, toutes choses que ne peut apprécier un tiers-arbitre qui n'est pas du métier, et qui ne voit les choses qu'au point de vue du salaire... Néanmoins, pour les questions générales surtout, si la conciliation a échoué, je crois qu'il faut recourir à l'arbitrage plutôt que de faire grève. »

Digitized by Google

Dans le pays de Galles, ce sont les patrons qui refusent systématiquement l'intervention d'un tiers-arbitre. Ils se sont toujours opiniâtrement refusés à laisser une personne étrangère s'immiscer dans le règlement de leurs affaires.

De grands progrès ont donc été faits depuis 20 ans, dans l'industrie houillère, dans la voie de la conciliation et de l'arbitrage. Dans certains districts, comme celui de Northumberland, les résultats obtenus sont des plus réconfortants. La plus grande partie des grèves partielles que les statistiques nous révèlent, ont surgi dans les houillères restées en dehors des associations. Les autres n'ont duré que quelques jours.

Grâce aux nouvelles habitudes d'entente réciproque, bien des conflits ont été étouffés. C'est ainsi que, en 1891, une grève considérable put être évitée dans le pays de Galles et le Montmoutshire. 11 jours durant, la discussion fut opiniâtre. On finit par s'entendre, et, grâce à des concessions réciproques, la grève n'eut pas lieu.

On fut moins heureux dans le Durham. En 1892, 100,000 mineurs votèrent la cessation du travail. L'arbitrage fut tour à tour repoussé par les patrons et les ouvriers. Au bout de 10 semaines seulement, l'intervention de l'évêque du Durham réussit à renouer les relations des parties. Les délégués décidèrent la reprise du travail avec une diminution de salaires de 10 0/0, laissant les autres 3 1/2 0/0 réclamés par les patrons à la décision d'un tribunal arbitral qui aurait pour mission de prévenir de semblables conflits dans l'avenir.

Cette grève eut une grande influence sur l'organisation ouvrière.

Depuis 1888, la plupart des unions s'étaient fédérées.

Digitized by Google

Les bassins du Durham et du Northumberland étaient jusqu'alors restés en dehors de ce groupement. Ceci s'explique très bien. Leur clientèle est toute différente de celle des autres districts. Presque tout leur charbon est exporté. Ils se trouvent ainsi en concurrence directe avec l'Allemagne, la Belgique et la France. Cette situation particulière commande une politique spéciale. Les mineurs du Durham et du Northumberland ne peuvent retirer d'une fédération que peu d'avantages. En arrêtant, par un mouvement général, la production dans tous les bassins dont la clientèle est nationale, la fédération peut affamer l'Angleterre et par là obtenir des résultats d'une intensité extrême. Mais que Durham n'envoie plus de charbons à l'étranger, l'étranger se trouvera gêné momentanément, mais se retournera vers les autres pays.

Pourtant, quand en 1892 la fédération vint généreusement au secours des grévistes de Durham, ceux-ci, dans un élan de reconnaissance, votèrent leur affiliation. Ils maintinrent toutefois cet article de leurs statuts qui interdit toute grève que n'approuveraient pas les 2/3 au moins des mineurs. La fédération accepta cette restriction, heureuse d'être parvenue à ce formidable groupement national de 250.000 ouvriers. Les mineurs anglais se laissèrent un moment griser par le triomphe : en l'exaltation orgueilleuse de leur toute-puissance, ils crurent pouvoir se passer des conseils d'arbitrage. « Nous sommes tellement forts, disait en 1893 M. Stanley, secrétaire de la *Midland Counties Miner's Federation*, que nous pouvons rejeter les conseils d'arbitrage qui pourraient sacrifier nos droits ; nous préférons les faire triompher sans partage en nous mettant en grève ».

Digitized by Google

Cette illusion leur fut bientôt enlevée. En 1893, la situation du marché de la houille étant mauvaise, les patrons déclarèrent qu'ils réduiraient les salaires de 25 0/0 à partir du 28 juillet. Les ouvriers répondirent par une affirmation de la théorie du *living wage* : les prix doivent suivre les salaires et non les salaires suivre les prix *(prices must follow wages instead of wages following prices)*. Le prix des charbons ne permet plus de maintenir nos salaires : soit. Faites monter le prix des charbons, mais nos salaires ne doivent pas baisser. Il nous faut, en dépit de tout, un salaire qui fasse vivre (*living wage*). Cette théorie, très en faveur en Angleterre, ne fut pas acceptée par les patrons. Les ouvriers remontèrent leurs outils : la grève commença. La fédération aurait voulu que le mouvement fût général. Les unions de Durham et de Northumberland firent plébisciter la grève. La majorité des 2/3 n'ayant pas été obtenue, le travail continua dans cette région. La grève comprit donc les Midlands-Counties et les bassins Gallois. Les premières semaines furent marquées, dans quelques districts de Galles où les unions sont très faibles, par des scènes de sauvagerie regrettables. Des bagarres éclatèrent, des luttes sanglantes s'engagèrent, la force armée dut intervenir. Dans les autres régions, surtout dans les Midlands, où les unions sont extrêmement puissantes, la grève resta toujours calme et correcte. Dès le début, les conseils exécutifs des associations patronales et ouvrières entrèrent en pourparlers. Ils échangèrent, très diplomatiquement, toute une série de propositions pendant les mois d'août et septembre. Au commencement d'octobre, les maires de Sheffield, Leeds, Bradford, Nottingham, Derby et Barnsley offrirent leur médiation et sou-

Digitized by Google

mirent aux deux fédérations un projet d'arrangement qui ne contenta aucune des deux parties (1). Les négociations se poursuivirent en octobre. La fédération des mineurs voulant s'assurer qu'elle ne prolongeait pas la résistance au-delà des limites raisonnables, soumit les propositions patronales au referendum de ses adhérents (2). Les ouvriers furent d'avis de continuer la résistance.

Cependant le marché de la houille, allégé de ses stocks, accusait une hausse considérable. Certains patrons consentirent à payer les salaires anciens sans la réduction qui avait causé la grève. Chez eux, le travail reprit. La population ouvrière, d'autre part, commençait à cruellement souffrir d'un chômage aussi prolongé. Le premier ministre de la reine crut devoir intervenir pour hâter la solution du conflit. Il avait en face de lui deux plénipotentiaires tout désignés : l'association des patrons d'un côté, et l'association des mineurs de l'autre. M. Gladstone s'adressa à l'une et à l'autre pour les inviter à envoyer des délégués à une conférence qui serait tenue sous la présidence de Lord Roseberry. « Le but de cette proposition, disait M. Gladstone, n'est pas de donner à Lord Roseberry la position d'un arbitre chargé de départager les membres de la conférence et même de prendre part à leurs votes. Son action se bornera à offrir ses bons offices pour assister les parties et les amener à un arrangement amical de la question débattue ». Les deux associations acceptèrent. Le vendredi 17 novembre, à 11 heures du matin, 14 délégués de chaque fédération se réunissaient au Foreign-Office, sous la présidence de Lord Roseberry. A 5 heures du soir,

(1) Cf : *The Labour Gazette. September*, p. 104. — *October*, p. 128 et 129.

(2) *The Labour Gazette. November* 1893, p. 154,

Digitized by Google

la trève était signée. Les mineurs s'engageaient à reprendre le travail. Les patrons consentaient à payer les anciens salaires, sans aucune réduction, jusqu'au 1er février 1894. A partir de cette époque, les salaires devaient être fixés par un bureau de conciliation que les deux parties s'engageaient à constituer pour l'avenir.

Ce conseil fut immédiatement organisé. 14 patrons et 14 ouvriers le composèrent sous la présidence d'un pair écossais, Lord Shand.

Au 1er février 1894, les patrons ne reparlèrent plus de la réduction qui avait causé la grève. Les salaires restèrent fixés comme par le passé. Le 19 juillet 1894, un nouvel arrangement fut conclu. Après 8 heures de discussion, on tomba d'accord sans qu'il fût nécessaire de recourir à l'arbitrage. Le traité passé à cette date est valable jusqu'au 1er août 1896. La séance se termina par un échange de paroles très courtoises entre les patrons et les ouvriers, chaque partie félicitant l'autre de sa modération et de son esprit de conciliation. 250,000 mineurs se trouvent liés par cet arrangement. La convention du 19 juillet 1894 a donc une importance considérable. C'est un véritable traité de paix qui assure aux deux puissances qui l'ont signé, des demains pacifiques et sûrs, qui, de plus, victorieusement, atteste les heureux résultats qu'on peut attendre des relations diplomatiques remplaçant, entre patrons et ouvriers, les luttes épuisantes où les haines s'entêtaient.

*
* *

Textiles. — Dans l'industrie textile, le mouvement associationel est passé par les mêmes phases que dans l'industrie minière. Les unions se sont d'abord réunies en fédérations de district : elles sont aujourd'hui groupées

Digitized by Google

en une vaste fédération nationale : *United textile factory worker's*, association qui constitue, avec ses 125,000 membres, une des plus puissantes organisations unionistes. Les syndicats patronaux ont subi la même évolution. Deux puissances considérables se trouvent donc en présence : L'une comme l'autre voient avec faveur les procédés de conciliation. Elles ont, entre elles, de satisfaisantes relations. M. James Henderson, inspecteur des fabriques, s'exprimait ainsi devant la commission royale du travail : « Les relations entre patrons et ouvriers se sont considérablement améliorées depuis 30 ans. Quand j'arrivai dans le Lancashire, la majorité des patrons ne voulaient rien avoir à faire avec les unions ; ils ne voulaient pas recevoir leurs administrateurs et n'écoutaient d'autres observations que celles qui venaient directement de leurs ouvriers. Tout cela est maintenant changé. Dans la plupart des cas, quand un différend s'élève, le secrétaire des unions est aussitôt appelé par les patrons pour régler l'affaire, ce à quoi il réussit presque toujours sans trouble aucun » (1). M. Thomas Bertwistle, secrétaire de l'association des tisseurs du Lancashire témoigna dans le même sens : « Dans notre Lancashire, les relations sont très satisfaisantes entre les deux associations patronale et ouvrière et nous ne rencontrons de difficultés qu'avec les patrons qui se tiennent en dehors de leur association. Sur 23 grèves qui se sont produites dans le district depuis dix ans, 22 ont eu lieu chez les patrons qui ne faisaient pas partie de leur association ».

Chez les fileurs, les conseils exécutifs des associations patronale et ouvrière sont spécialement chargés de ré-

(1) Commis. légale du Travail, 13 nov. 1891.

Digitized by Google

gler les conflits. Généralement, même les deux secrétaires suffisent pour trancher les conflits.

Chez les tisseurs, des comités mixtes ont été presque partout institués depuis 1881. A Huddersfield, à Bradford, à Halifax, à Leeds, des conseils permanents de conciliation et d'arbitrage ont été récemment fondés avec le concours des Trade-Unions et des Chambres de commerce.

En 1892, une grève considérable se produisit, analogue, quant à son origine et à ses résultats, à celle des mineurs en 1894. Vers la fin de 1892, le marché du coton était extrêmement encombré. On se trouvait en présence d'une véritable crise de surproduction, et le prix des filés s'abaissait constamment.

L'Association des patrons décida qu'il n'était pas possible de continuer à fabriquer, à moins de faire subir aux salaires une réduction de 5 0/0. La proposition fut portée à la Fédération ouvrière. Celle-ci ne songea pas à nier l'importance de la crise ni la gravité des difficultés auxquelles se heurtaient les patrons. Elle préconisa seulement un autre remède. Il y a surproduction : attaquez-vous donc à la cause du mal ; fermez les ateliers un ou deux jours par semaine. Ce sera pour nous une grosse perte, nous aurons du moins la conscience de nous imposer un sacrifice efficace. Mais nous ne pouvons accepter une réduction de salaires sur laquelle il sera difficile de revenir plus tard et qui pourra en entraîner d'autres. Les patrons répondirent qu'il était urgent d'abaisser le prix de revient de telle façon qu'ils puissent écouler leurs produits.

La discussion se poursuivit ainsi sans aigreur, sans amertume, comme elle aurait pu avoir lieu dans un congrès économique.

L'accord ne put se faire. La grève fut décidée en fé-

Digitized by Google

vrier 1893. 125,000 ouvriers chômèrent. Cette grève fut des plus calmes. Les meilleurs rapports ne cessèrent de régner entre les deux fédérations. Dès le lendemain de la cessation du travail, le secrétaire de l'Association patronale fit connaître qu'il se tiendrait en tout temps à la disposition des ouvriers pour recevoir toutes communications que ceux-ci pourraient avoir à faire. A diverses reprises, des conférences eurent lieu entre les deux parties; mais la cause de surproduction durait toujours. Le chômage ne faisait pas encore équilibre à l'excès de la fabrication antérieure. Au mois de mars 1893 l'entente enfin se réalisa. Cette grève qui s'était poursuivie avec une admirable modération d'un côté comme de l'autre se termina par un traité de paix. Non seulement il régla le conflit pendant mais il organisa des conseils permanents. « Toute grève, dit l'article 3 de ce traité, sera précédée d'une tentative de conciliation », et l'article 4 ajoute : « toute question affectant les intérêts généraux sera traitée par un comité mixte de patrons et d'ouvriers ».

Teinturiers. — A la suite de négociations entamées en juin 1894, la fédération des ouvriers teinturiers et le syndicat général des hommes de peine et des travailleurs du gaz ont conclu, le 4 octobre, avec l'association des maîtres teinturiers une convention qui institue un comité mixte. Ce conseil a pour fonction principale de régler les salaires. Comme base de ses estimations, un taux minimum des salaires correspondant à un tarif minimum des travaux de teinture lui est imposé. Les variations de ces deux séries de prix doivent rester proportionnelles. C'est donc une sorte d'échelle mobile. Le comité mixte doit étudier toutes les conditions du travail et juger tous les différends à propos d'embauchage ou de renvoi. Les ouvriers s'engagent

Digitized by Google

à ne travailler que pour les patrons faisant partie de l'association patronale. Les patrons s'astreignent à n'employer que des ouvriers syndiqués. L'embauchage des nouveaux ouvriers se fait donc par l'entremise du syndicat. Les patrons conservent bien le droit de refuser les ouvriers qui leur sont ainsi adressés, mais ils doivent donner les motifs de leur refus devant le comité mixte. Cette convention est entrée immédiatement en vigueur.

Plus de 60 0/0 des patrons y adhèrent.

Chaussures. — Dans l'industrie de la chaussure, des conseils de conciliation existent depuis 1875 à Leicester, à Stafford, à Northampton, à Bristol, à Ketterling, à Londres.

Dans une conférence tenue le 10 août 1892, les représentants des associations nationales de patrons et d'ouvriers décidèrent de doter l'industrie de la chaussure d'une véritable organisation arbitrale. « Dans chaque centre, disent les statuts, il sera établi un conseil permanent de conciliation. Ce conseil local connaîtra de tout différend individuel ou collectif de nature à altérer les relations entre patrons et ouvriers. A ce conseil, sera annexé un comité d'enquête, chargé plus spécialement d'arranger les différends avant qu'ils ne soient portés devant le conseil. Quand il s'agira de questions générales, ou lorsque le différend n'aura pu être arrangé par le tribunal local, le conseil national interviendra. Ce conseil national sera composé d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers. — Dans tous les cas où l'accord ne pourra s'obtenir, l'arbitrage servira de moyen suprême. Avant de décider une grève ou un *lock-out*, tous les moyens de conciliation devront être essayés ».

Pendant deux ans, cette organisation rendit de grands services. L'autorité du conseil national grandit vite. Les

Digitized by Google

conseils locaux intervinrent de plus en plus fréquemment. Du 1er juillet au 31 décembre 1894, les conseils locaux firent accepter 23 arbitrages. — Malheureusement en décembre 1894, des tiraillements se sont produits entre les deux associations. Des deux côtés on se plaignit de violation de statuts. La fédération patronale décida brusquement la suppression du conseil national. Quant aux conseils locaux, elle déclara ne plus les reconnaître à l'avenir que si leur champ d'action était diminué. La fédération ouvrière se réunit en congrès pour examiner la situation. Les propositions des patrons furent rejetées en bloc ; mais après avoir affirmé sa foi en l'arbitrage, elle proposa de soumettre aux conseils de Leicester ou de Northampton les difficultés actuelles. Les fabricants refusèrent. Quelques ouvriers, outrés de ce refus, se mirent en grève. La fédération patronale riposta le 6 mars 1895, par un lock-out général. Le 15 mars, 60,000 ouvriers chômaient. Le conseil central de Londres, le ministre du commerce, des personnalités politiques influentes intervinrent et offrirent leurs services. Les ouvriers se montraient tout disposés à la conciliation ; les patrons refusèrent encore. Enfin le 11 avril 1895 une commission mixte finit par adopter un arrangement reconstituant un comité central mixte composé des délégués de la fédération ainsi que des conseils locaux de conciliation et d'arbitrage. Les membres des deux syndicats prirent pour l'avenir l'engagement de faire trancher par l'arbitrage les différends qui surgiraient entre eux. Depuis cette époque certains tarifs ont pu, grâce à cette organisation, être établis. D'après la convention dont ils ont été l'objet, ils ne doivent pas servir d'occasion à de nouveaux débats avant le 1er janvier 1898.

Digitized by Google

Bonneterie. Dentelles. — Dans la bonneterie, à Leicester, à Derby, des conseils de conciliation fonctionnent sur les mêmes bases et d'après les mêmes statuts que ceux créés pour cette industrie, à Nottingham, par M. Mundella. Dans cette dernière ville, un conseil du même type a été institué par les associations de patrons et d'ouvriers en dentelles. Une particularité est même à signaler. Il existe dans cette industrie, trois corps de métiers : les leviers, les rideaux, les tulles unis. Tous trois sont représentés au conseil. Aux 13 patrons, en effet, viennent s'adjoindre 13 ouvriers, dont 6 choisis dans les leviers, 4 dans les rideaux, 3 dans les tulles. Chaque corps de métier a d'ailleurs son comité d'enquête formé de 3 patrons et de 3 ouvriers. Ce comité essaie de concilier ; sur le consentement des parties, il peut rendre des décisions obligatoires pour elles. Un arbitre, depuis 1889, est nommé spécialement pour chaque cas particulier. L'idée de donner des délégués spéciaux à chaque corps de métier est assez heureuse : c'est une satisfaction pour les ouvriers de voir leurs griefs examinés par des hommes compétents.

Mécaniciens. — La fédération des mécaniciens, qui est une des unions les plus fortement organisées, n'est pas hostile au principe de l'arbitrage. La grande grève de Newcastle, dite des 9 heures, put être arrangée et terminée, grâce aux procédés de conciliation. Mais, s'ils semblent admettre l'arbitrage dans certains cas, ils semblent peu disposés à adopter l'institution d'un conseil permanent.

Bâtiments. — Dans l'industrie du bâtiment, l'arbitrage n'est pas encore très développé. Certains métiers, — tels les maçons, — se sont particulièrement signalés par leur tenace antipathie contre nos institutions. Il y a quel-

Digitized by Google

ques années, les maçons se mirent en grève. Les patrons proposèrent un arbitrage en leur laissant le choix de l'arbitre. Ils refusèrent; les patrons offrirent alors de soumettre le grief au comité exécutif de leur propre association. Ils refusèrent encore. Cette grève fut répudiée par tous les comités ouvriers.

Dans le bâtiment, un usage constant réunit tous les ans les délégués des patrons et des ouvriers, à l'effet d'établir un code des conditions du travail. Cet usage rend parfois de réels services. Toutefois il ne saurait remplacer un conseil de conciliation.

Nous avons déjà étudié le conseil créé à Wolverhampton. M. Kettle, encouragé par cette heureuse expérience, installa, peu de temps après, des institutions du même genre à Coventry et à Worcester. Walsall et Birmingham suivirent l'exemple. Ces conseils ont eu, semble-t-il, une existence assez mouvementée, et les résultats produits n'ont pas toujours été les résultats attendus. Tous, ils se recommandent du système de M. Kettle. Les statuts visent plutôt la règlementation des conditions du travail. Or, nous savons que la codification la plus précise n'empêche pas les chicanes et ne saurait prévoir tous les différends. De plus, ces conseils n'ont pas de ces réunions régulières qui servent si efficacement la bonne entente : les assemblées ont lieu, quand un différend s'est élevé qui, peut-être, a déjà surexcité l'émotion et aigri les sentiments. Les assemblées périodiques engendrent au contraire des habitudes qui facilitent la solution des difficultés, en font une affaire plutôt qu'une lutte de partis.

Depuis ces dernières années, quelques unions, et surtout la fédération des charpentiers, celle des plombiers, l'alliance générale des ouvriers peintres cherchent à doter

LIBRARY OF THE UNIVERSITY OF CALIFORNIA

Digitized by Google

l'industrie du bâtiment d'une organisation arbitrale. La complexité des métiers connexes qui concourent à la construction est assurément une source de difficultés nombreuses. A Coventry pourtant, le 21 juin 1890, une convention règlant les conditions de travail a été passée entre l'association des entrepreneurs d'une part et les comités des unions de tous les métiers se rapportant au bâtiment (briquetiers, charpentiers, menuisiers, ouvriers du gaz, peintres, plombiers, plâtriers et manœuvres). Au cas où des contestations s'élèveraient sur un point non prévu par le règlement, — ou sur l'interprétation de ce même règlement, la difficulté serait examinée par le secrétaire de l'association des patrons et le secrétaire de l'union intéressée. Si l'accord ne peut s'établir, on recourra à deux arbitres, qui eux-mêmes pourront choisir un surarbitre dont la décision sera définitive.

*
* *

L'arbitrage n'a pas eu seulement à intervenir dans les conflits entre patrons et ouvriers. Il est même intervenu pour régler des différends survenus entre corporations différentes.

Depuis quelques années, des conflits nombreux avaient surgi dans certaines contrées, entre les charpentiers et les menuisiers de navire. En principe, le charpentier construit l'armature ; le menuisier aménage l'intérieur du navire. Mais, entre ces deux sortes de travaux, mince est la ligne de démarcation. De plus en plus on ornemente les cabines ; le luxe et la fantaisie sont de plus en plus appréciés dans l'agencement du corps de navire. Les menuisiers prirent une part d'autant plus active à la construction du navire. Les charpentiers s'irritèrent de ce qu'ils considéraient comme

Digitized by Google

empiètements. En 1890, des deux côtés, après de nombreuses conférences, on résolut de soumettre la question à un arbitre. M. Burt, membre du Parlement, fut choisi. Son enquête fut minutieuse. Dans une décision précédée d'un exposé de motifs d'une précautionneuse timidité, il répartit, entre les charpentiers et les menuisiers, environ 150 espèces de travaux. La décision ne satisfit pas les menuisiers qui refusèrent de s'y soumettre. Les patrons leur donnèrent 3 mois pour s'accorder. Au bout de ce temps, ils déclarèrent que la décision ayant été loyalement et compétemment rendue, ils la mettaient en vigueur. Les menuisiers se mirent en grève. Les principales unions des autres métiers intervinrent, exhortant les menuisiers à ne pas persévérer dans une violation aussi déloyale des principes de l'arbitrage. Au Congrès tenu à Liverpool en 1890, les unions adoptèrent la motion suivante : « Le Congrès est d'avis que les différends entre corporations ouvrières sont blâmables et nuisibles aux intérêts du travail ; et, comme il n'a pas encore été trouvé de meilleur moyen, le Congrès recommande de soumettre ces différends à l'arbitrage. Si un tiers-arbitre a été nommé d'un commun accord, sa décision doit être acceptée par les parties. L'opinion ferme du Congrès est qu'aucune organisation ouvrière n'est dans son droit en refusant de se soumettre à la décision du tiers arbitre et en répudiant ses engagements. »

Au bout de 3 mois, les menuisiers se soumirent ; un conseil de conciliation, formé par les autres sociétés ouvrières, sous la présidence du maire de Newcastle, décida que le règlement de l'arbitre était irréprochable, qu'il fallait s'y conformer.

Cette contestation entre deux corps de métiers n'est pas

Digitized by Google

la seule. Une grève semblable éclata à Belfast, du 12 au 16 août 1890, entre menuisiers et charpentiers. Un arbitrage termina l'affaire.

Du 3 au 13 octobre 1890, les forgerons de navire firent grève pour protester contre l'emploi de chaudronniers à la fabrication des cornières. Une commission mixte termina le conflit par une fixation exacte des travaux à exécuter.

Du 21 au 25 octobre, 411 mécaniciens et 48 plombiers, toujours pour un motif semblable, se mirent en grève. Les unions finirent par ramener la paix en faisant accepter, des deux parties, une convention aussi précise que possible.

Le 23 avril 1894, une importante maison de construction de navires avait signé une convention d'après laquelle elle s'engageait à n'employer que des ouvriers appartenant à la *Société des Chaudronniers et Constructeurs de Navires* ou à une autre union reconnue et enregistrée. En 1895 la *Société des Chaudronniers* se plaignit que la convention était violée par l'emploi d'ouvriers appartenant à un syndicat dissident, récemment formé sous le titre d'*Union des ouvriers en chaudières et navires en fer*. M. Thomas Burt fut choisi comme arbitre. Le 2 juillet 1895 il déclara que « le nouveau syndicat n'étant pas une association de bonne foi, la convention avait été violée ».

*
* *

Dans toutes les industries nous avons donc vu les institutions d'arbitrage prospérer et grandir. Les réunions tout occasionnelles où les représentants des deux parties venaient, dans les cas graves, régler les questions générales, sont devenues de plus en plus fréquentes, de plus

Digitized by Google

en plus régulières. Par degrés la conception s'est haussée jusqu'au type le plus complet : le conseil permanent, organe normal et désormais indispensable de la physiologie industrielle. Tout ce mouvement est résulté, en Angleterre, de la seule logique des phénomènes sociaux se déduisant les uns les autres en pleine liberté. L'instinct populaire a de longtemps devancé l'initiative législative. C'est seulement dans ces dernières années, et sous l'impulsion de faits nouveaux, que les pouvoirs publics se sont préoccupés de l'arbitrage. De la grève des docks en 1889 date en effet cette période nouvelle — pour l'unionisme comme pour les institutions de conciliation.

Pour l'unionisme il reçut alors sa suprême extension : les dernières catégories de travailleurs s'incorporèrent dans l'armée unioniste : ces contingents nouveaux, en modifiant l'esprit, en accentuant la politique des associations anglaises, déterminèrent chez les pouvoirs publics le souci des conflits industriels. Des corps officiels comme les chambres de commerce crurent devoir prendre l'initiative d'établir des conseils de conciliation. A plusieurs reprises le gouvernement délégua les plus considérables de ses représentants pour hâter la solution amiable des conflits trop cuisants. Le législateur enfin se mit à la recherche d'une formule qui pût concrétiser la règlementation toute coutumière des institutions de conciliation.

C'est cette dernière évolution qu'il nous reste à exposer.

*
* *

Les unions n'étaient guère accessibles qu'aux ouvriers d'élite, aux ouvriers ayant une certaine éducation professionnelle *(skilled)*. Les manœuvres, les auxiliaires,

Digitized by Google

cette masse considérable qui apporte à l'usine sa force purement physique et exempte d'apprentissage, toujours étaient restés exclus des *Trades-Unions*. Leurs maigres salaires ne leur permettaient pas de payer des cotisations fort élevées que les asssociations réclamaient avec une rigueur qu'on leur a souvent reprochée. De plus intervenait ici un sentiment très particulier au tempérament anglais : le sentiment de la *respectability*. Sur le continent, tous les ouvriers sont des ouvriers et se prennent pour des ouvriers. En Angleterre il y a des ouvriers respectables et d'autres qui ne le sont pas. On a vu des ouvriers refuser de travailler avec d'autres ouvriers parce que ceux-ci ne payaient qu'une cotisation de cinq sous à leur union, tandis qu'eux-mêmes en payaient neuf. Les neuf sous se salissant aux cinq sous : voilà la *respectability*. Cet extraordinaire préjugé a créé cette démarcation conventionnelle : les ouvriers *skilled* et les ouvriers *unskilled*, les uns ne consentant pas à frayer avec les autres, les uns groupés en associations puissantes et riches, les autres isolés et sans appui contre une épouvantable misère. Vers 1887, un mouvement d'émancipation commença à se manifester dans cette masse malheureuse qui constituait la dernière catégorie de la hiérarchie du travail. Le nombre toujours croissant des sans-travail précipita l'évolution. La grève des chauffeurs, des ouvriers du gaz et surtout la grève des *Dockers*, savamment dirigée par John Burns, Ben Tillet, Tom Mann, furent en 1889 une première occasion, pour les *unskilled*, de se concerter, de s'unir, de s'associer. Leur victoire fut comme un signal qui fit surgir, dans toutes les villes, de nouvelles unions pleines de vigueur et de hardiesse.

Digitized by Google

Ces recrues de la dernière heure devaient naturellement introduire dans l'unionisme un esprit nouveau. Grâce à la propriété collective de leurs unions richissimes et prospères, les *skilled* avaient fini par constituer une sorte de petite bourgeoisie. Après avoir lutté contre le capitalisme, les vieilles unions se reposaient dans la quiétude égoïste des résultats acquis. La plupart ne s'occupaient plus que de la bonne administration de leurs caisses de secours et de retraite. Etant plus misérables, les néo-unionistes sont plus remuants. Ils proclament que la lutte soutenue par l'unionisme doit être ouvertement une lutte de classes. Dans les rangs du travail, ils repoussent les démarcations de respectability des vieilles unions, et à ces vieilles unions ils reprochent : au lieu de rester un évangile de fraternité, vous êtes dégénérées en un livre de caisse au service de vos sociétaires, et en cela, vous faites œuvre de dupes. Vous vous chargez de porter remède à des maux dont le soulagement rentre dans les attributions de l'État. C'est l'État qui doit organiser les assurances ouvrières. Notre but doit être uniquement de poursuivre l'amélioration des conditions du travail. Les sommes énormes que vous dépensez au service des différentes caisses, vous pourriez les consacrer plus utilement à la propagande, à la résistance — à la lutte. M. John Burns, un des leaders les plus décidés du nouvel unionisme écrivait dans la *Justice* : « Dans sa constitution actuelle, l'unionisme porte en lui-même les germes de sa propre décadence... Le fait d'avoir poussé l'insouciance jusqu'à se charger des devoirs et des responsabilités qui incombent uniquement à l'État ou à la collectivité, relativement à l'assurance contre la vieillesse et la maladie, a

Digitized by Google

épuisé les grandes unions, parce qu'elles ont dû imposer à leurs membres des cotisations excessives. Cela les paralyse tellement que la crainte d'être incapables de faire honneur aux engagements pris les rend faibles contre les empiétements des patrons. Il en résulte que toutes ces unions mutuellistes ont cessé d'être des associations pour la sauvegarde des droits du travail et ont dégénéré en de simples institutions destinées à réduire les impôts des classes moyennes et riches *(into mere middle and upper class rate reducing intitutions)* »(1).

La lutte fut vive entre le vieux et le nouvel unionisme. Les théories les plus jeunes en sortirent triomphantes. Dès 1889, au congrès de Dundee, les adversaires prirent contact sur la question des huit heures. La victoire resta cette année-là au vieil unionisme. En 1890, au congrès de Liverpool, le principe des huit heures de travail fut de nouveau proposé : cette fois on le vota. En 1891, au congrès de Newscatle, après avoir « solutionné » à nouveau la question des huit heures, les congressistes prirent la décision de constituer les unions en un parti politique indépendant. Au congrès de Belfast, en 1893, on songea à réaliser cette décision ; une caisse de propagande fut créée, mais il fut entendu qu'elle ne servirait qu'aux candidats s'engageant à défendre le principe de la propriété collective et la collectivité des moyens de production. Au congrès de Norwich, en 1894, les résolutions votées accentuèrent encore vers la gauche l'évolution unioniste. Par 256 voix contre 5, il invita le gouvernement à décréter la journée de huit heures. Par 219 contre 61, il vota la mo-

(1) *Justice*, 3 septembre 1887.

Digitized by Google

tion suivante : « Le congrès est d'avis qu'il est essentiel au maintien des industries anglaises de nationaliser la terre et plus généralement l'ensemble des moyens de production, de distribution et d'échange ». C'est un résumé complet des revendications collectivistes.

Le néo-unionisme n'est pourtant pas révolutionnaire : il se distingue très nettement du parti socialiste proprement dit. Le dernier congrès de Cardiff, en 1895, accusa la nuance qui les distingue. A l'unanimité, sans même recourir au vote, la proposition d'annuler le vote communiste de Norwich fut écartée ; mais en même temps le congrès refusa de blâmer le comité parlementaire de n'avoir pas cherché à donner à ces résolutions collectivistes un effet législatif. Cette double attitude est très significative. La nationalisation de la propriété et de la production sont, aux yeux des unionistes, un but certain mais éloigné vers lequel peuvent tendre les efforts du prolétariat ; le socialisme unioniste reste pratique avant tout et se préoccupe d'abord des intérêts immédiats. M. Wilson, membre du Parlement et un des instigateurs des nouvelles unions s'expliquait récemment sur ce point : « Je voterai la proposition de nationalisation mais il ne faut pas croire qu'il suffise d'émettre ce vœu pour que la réforme se réalise à bref délai, et pour ma part je suis bien certain de ne pas vivre assez longtemps pour voir le collectivisme organisé. Il y a d'énormes difficultés à vaincre et j'insiste pour que nous concentrions notre attention et notre énergie sur l'étude et la réalisation de réformes plus immédiates, qui pourraient nous rapprocher du but final ». Ceci nous explique les attaques très vives qui, au congrès de Cardiff, se produisirent entre le socialisme possibiliste des néo-unionistes et le collectivisme

Digitized by Google

révolutionnaire de l'indépendant Labour Party (1). Pendant les luttes électorales, en 1895, les collectivistes combattirent les candidatures unionistes en alléguant que par cela seul qu'il induisait à supposer qu'une amélioration de condition est possible en conservant à l'organisation sociale le salariat comme base, l'unionisme est un obstacle aux progrès du socialisme pur. Au lendemain des élections, quand s'ouvrit le congrès de Cardiff les discours les plus violents condamnèrent cette politique maladroite de l'indépendant Labour Party (2). Quelques auteurs ont conclu à un recul d'idées chez la masse unioniste. Les votes du congrès de Cardiff sur la nécessité de la nationalisation des terres, mines et chemins de fer, l'exigence de la préparation législative, le vœu de la protection légale de la journée réduite à huit heures prouvent le contraire. Le congrès de Cardiff a seulement accentué la note possibiliste du socialisme unioniste et précisé la nuance qui le distingue de l'école collectiviste.

Quel que soit son esprit, le néo-unionisme a donné un nouvel élan au mouvement associationnel. Par l'incorporation des *unskilled*, l'organisation du prolétariat anglais s'est heureusement complété.

En 1889 on estimait à 679,283 le nombre des unionistes ; en 1890 il atteignait 871,232 ; en 1892 le rapport du ministère du commerce l'évaluait à 1,195,932. Les plus récentes statistiques accusent encore une augmentation sensible : 687 unions enregistrées ne compteraient pas

(1) Cf. : la série de polémiques, pleines de faits et de statistiques, parues dans le *Clarion* des 31 août, 7 et 14 septembre, 23 novembre 1895. — Mendelshon : *Petite République*.

(2) Voir d'intéressantes études d'Albert Melin : *Revue Blanche*, 1895-1896.

Digitized by Google

moins de 1,269,070 adhérents. En 1895 la somme des revenus de ces unions s'élevait à 1,996,971 livres sterling soit environ 50 millions de francs.

Les dépenses se sont montées à 2,245,515 livres, c'est-à-dire près de 60 millions de francs. Ce déficit a été comblé grâce à des fonds de réserve considérables.

Cette dernière extension de l'unionisme fut déterminée, avons-nous dit, par la fameuse grève des *dockers*, ou déchargeurs de navires.

Le travail des docks est des plus irréguliers. Que l'arrivée de plusieurs gros navires coïncide, il y a grande demande de dockers ; que deux ou trois jours après le dock soit vide, tous les portefaix seront renvoyés. Or l'arrivée des navires dépend d'une foule de circonstances climatériques. Les vents, les brouillards favorisent ou empêchent les arrivages. De plus, les inemployés de tout métier, en chômage, se rabattent sur les docks dont le travail n'exige aucun apprentissage et où tout le monde peut se présenter. Or, le chiffre maximum des dockers employés dans une journée est inférieur de plusieurs milliers au chiffre total des dockers. Cette situation amena, en 1889, une crise des plus aiguës. Les compagnies de docks accordent, en outre du salaire calculé à l'heure, une prime déterminée d'après des tarifs basés sur la nature, le volume, le poids de la cargaison. Cette combinaison donne lieu à des opérations arithmétiques nombreuses : les dockers ne les savent faire ; les compagnies d'ailleurs sont seules à en posséder les éléments. Les dockers se rendent pourtant compte approximativement de ce qui leur est dû. Or pour le déchargement du même navire de même cargaison, par le même nombre d'hommes, la différence de prime, à un mois de distance, fut considérable : 0 fr. 20 au lieu de 1 fr. 65. Les dockers ré-

Digitized by Google

clamèrent. La compagnie revint sur les premiers chiffres, et augmenta la prime de 0 fr. 40 seulemen

Cette demi-concession était un aveu. La tricherie (*cheating*) indigna les dockers qui abandonnèrent le travail. La grève commença. Les portefaix étaient misérables pour la plupart. John Burns, Tom Mann, Ben Tillet les organisèrent rapidement. L'opinion publique se passionna pour leur cause. Les souscriptions atteignirent 1,218,400 fr. Pendant deux mois, août et septembre, les dockers tinrent bon. Un nombre considérable de commerçants et d'industriels ressentirent, de la façon la plus cruelle, le contrecoup de ce chômage. Une quantité d'autres grèves et de lock-outs s'ensuivirent. « La paralysie du commerce — dit M. Boulton, président de la chambre de commerce de Londres — fut portée à un tel point qu'à peine aurait-elle pu être plus grande si une flotte ennemie avait pris possession de l'embouchure de la Tamise. On ne pouvait faire venir de marchandises ni des docks, ni des entrepôts, ni des navires. Les ordres furent retirés, les commandes portées ailleurs et les vaisseaux se dirigèrent vers d'autres ports, d'aucuns même vers d'autres pays ».

Ce fut l'intervention du cardinal Manning qui mit fin à la grève (1).

Cette grève, si heureusement terminée par la victoire des ouvriers, non seulement détermina par toute l'Angleterre la création d'un grand nombre d'unions de travailleurs *unskilled*, mais elle eut encore pour effet de préoccuper les pouvoirs publics des conflits industriels. Pendant la grève, le conseil de la chambre de commerce avait été accablé

(1) John Burns a lui-même conté cette grève dans la *Société nouvelle*, 1889, 2e vol. — Cf. : Nash Wanghon and Smith : *The Storg of the Dockers strike*. Londres, *Fisher Union*, 1890.

Digitized by Google

de remontrances de toutes parts, sollicité d'agir pour arrêter une calamité dont les conséquences s'étendaient si loin. La grève terminée, le conseil de la chambre nomma immédiatement un comité pour étudier la question de l'arbitrage. Le comité conclut à la nécessité d'établir, à Londres, quelque organe de conciliation. Après une minutieuse enquête et de nombreuses entrevues avec les principaux chefs ouvriers, la chambre de commerce réunie en assemblée générale, adopta le projet suivant :

Chaque métier formera un comité corporatif de conciliation composé en nombre égal de patrons et d'ouvriers. Devant ce comité, pourvu que les parties y consentent, seront portés les litiges de chaque métier.

Si le comité corporatif de conciliation échoue, l'affaire sera déférée au conseil central appelé conseil de conciliation de Londres et composé de douze patrons et douze ouvriers auxquels seront adjoints des personnages ayant, par leurs études ou leur fonction, quelque autorité en matière d'arbitrage. Si les efforts de conciliation du conseil lui-même restent impuissants, il recommandera le recours à l'arbitrage en dernier resssort et il offrira ses bons offices pour le réaliser. Ce projet adopté on groupa les différents métiers en douze sections. Chaque section élut son représentant particulier.

Le 12 décembre 1890, le conseil de conciliation fut définitivement constitué. Ce conseil de conciliation fut accepté avec empressement par les unions ouvrières. La plupart se conformèrent aux statuts adoptés en constituant des comités corporatifs de conciliation affiliés au conseil central. Celui-ci, au lieu d'agir seulement à la requête d'une des parties, se décida bientôt à intervenir de sa propre initiative dès l'apparition d'un différend.

Digitized by Google

Pendant les années 1890, 1892, 1893, les efforts du conseil ont été ininterrompus. Il a reçu continuellement des requêtes et il a pris des arrangements de nature à prévenir des grèves ou des *lock-outs*. Dès que des symptômes de grèves sont signalés, les délégués du conseil s'employent immédiatement auprès des deux parties pour faire avorter le conflit. Dans les grèves qu'il ne peut empêcher le conseil fait souvent accepter la solution pacifique d'un arbitrage. En 1894, le conseil, après avoir constaté la tendance des parties à s'adresser directement à lui sans recourir aux comités corporatifs, a décidé de modifier son organisation sur ce point. Dans les cas où la contestation lui est soumise en premier lieu, le conseil l'examine aussitôt, après s'être adjoint des membres patrons et ouvriers ayant du métier la compétence technique nécessaire.

Le conseil de conciliation de Londres a de plus fait une active propagande en faveur des procédés de conciliation. A plusieurs reprises, il a pétitionné auprès du gouvernement pour obtenir, pour les conseils de conciliation, la personnalité civile. Il a même soumis aux pouvoirs publics un projet de loi qu'actuellement le Parlement étudie. Ce bill laisse intact le caractère purement volontaire des conseils de conciliation et d'arbitrage, mais il leur confère, sous certaines conditions, une existence légale particulière. L'article 3 stipule que « tout conseil, établi avant ou après l'adoption de cet act, et constitué en vue de trancher les conflits entre patrons et ouvriers par voie de conciliation et d'arbitrage, peut, quand il est composé d'un nombre égal de personnes représentant les patrons et les ouvriers, demander au *Board of Trade* l'enregistrement de ses statuts ».

Digitized by Google

Tout conseil enregistré jouirait de certains pouvoirs particuliers, et notamment du droit de citer des témoins et de leur faire prêter serment.

De plus, quand les parties se trouveraient en conflit sur l'exécution ou l'interprétation des conditions actuelles du travail et se seraient engagées par écrit à soumettre leur différend à l'arbitrage, dans les conditions formulées par l'act, la sentence arbitrale serait décisive et l'exécution pourrait en être poursuivie au même titre que celle de tout autre jugement.

En cas de différend portant sur un changement à introduire dans les conditions du travail, si les parties soumettaient par écrit leur différend à un arbitrage, dans les conditions prévues par l'act, et si chacune d'elles faisait le dépôt d'une somme d'argent, cette somme d'argent serait perdue par la partie qui serait infidèle à la sentence arbitrale et pourrait être recouvrée judiciairement.

Ce bill contient donc deux parties distinctes :

1° Il organise l'enregistrement des statuts des conseils de conciliation librement établis et confère certains pouvoirs aux conseils enregistrés ;

2° Il cherche à donner une sanction légale aux décisions librement consenties.

Ce projet fut, le 16 mai 1893, contresigné par les autres chambres de commerce. Une députation l'alla remettre au ministre du commerce. Il a été voté en première lecture par la Chambre des Communes.

*
* *

L'initiative prise par la chambre de commerce de Londres a été imitée dans beaucoup de villes. Manchester ne tarda pas à suivre l'exemple donné par la capitale. Un

Digitized by Google

conseil central de conciliation fut organisé d'autant plus facilement que les 62 unions locales sont fédéralisées. Le conseil des Trade-Unions nomme les représentants ouvriers au conseil de conciliation.

Les chambres de commerce de Salford, Bradford, Leicester, Leeds, Liverpool, Wolverhampton, Aberdun, Hull, Cardiff, Derby, Nottingham, Exeter, Morley, Walsal, Plimouth ont organisé des conseils centraux de conciliation sur les mêmes bases qu'à Londres et à Manchester.

Le 2 mars 1893, un conseil de conciliation a été créé à Dublin par le conseil municipal, la chambre de commerce et le conseil des Trade-Unions.

Les Chambres de Dundee, Edinburgh, Glasgow, Glocester, Greenoch Rochdale et Worcester ont mis la question à l'étude, mais n'ont pas encore abouti.

*
* *

Cette active propagande en faveur des institutions d'arbitrage a décidé le gouvernement lui-même à se préoccuper des conflits industriels.

Les lois sur l'arbitrage ont été assez fréquentes en Angleterre; elles sont toutes restées lettre-morte, et on peut dire qu'en ce pays le succès des institutions de conciliation revient entièrement à l'initiative privée.

En 1824, une loi fut votée d'après laquelle les parties pouvaient, en cas de différend, le faire trancher par le juge de paix, tout au moins exiger de lui la désignation d'arbitres. Cette loi n'a jamais été appliquée.

Une autre loi, dite act de Lord S. Léonard (30 et 35e année du règne de Victoria, 1867), avait l'intention, si nous en croyons son titre, d'établir des « Conseils équitables de conciliation. » Elle permettait au secrétaire de

Digitized by Google

l'intérieur de recommander et d'autoriser des conseils permanents de conciliation, quand la demande lui en aurait été faite par un certain nombre de patrons et d'ouvriers, exerçant la profession depuis six mois au moins dans une même localité. Ces conseils ne pouvaient régler les salaires pour l'avenir. Leurs sentences, pour être légalement exécutoires, devaient être confirmées par le juge de paix aux frais des parties.

Cette loi n'eut pas plus de succès que celle de 1824 : comme elle, elle fut toujours ignorée du public et ne connut jamais la moindre application.

En 1872, la loi Mundella chercha à munir d'une sanction les sentences arbitrales. Dans ce but, elle conféra la force obligatoire à toute convention par laquelle ouvriers et patrons s'engageraient à déférer à des arbitres la connaissance de toute difficulté relative aux conditions du travail. Pour que patrons et ouvriers soient mutuellement liés, une copie imprimée de la convention devait être remise à l'ouvrier, dès son entrée à l'usine.

Les sentences arbitrales, sanctionnées par la bonne foi, étaient ainsi transformées en contrats individuels ayant une valeur légale. Au premier abord, il semble que cette loi avait enfin résolu le problème de sanctionner les décisions arbitrales. Il est pourtant aisé d'établir qu'en réalité cette sanction est illusoire, par suite de la facilité laissée à chacune des parties, dans le contrat de louage de services à durée indéterminée, de donner congé à l'autre, sauf à observer le délai d'usage. Le conseil fixe les conditions de travail pour six mois ; mais ouvriers et patrons peuvent, d'une semaine à l'autre, rompre leurs contrats d'engagement. — Cette loi, comme les précédentes, n'a jamais été appliquée.

Digitized by Google

Toutes ces tentatives ont donc été vaines. L'influence du législateur est restée inefficace. Cette série d'échecs ne l'a pourtant pas découragé. Au mois d'avril 1891, le gouvernement anglais chargea une commission royale de « s'enquérir des questions qui affectent les relations entre patrons et ouvriers ; des conditions du travail qui ont surgi dans le Royaume-Uni pendant les récentes contestations ouvrières ; des coalitions de patrons et ouvriers ; de chercher si la législation pourrait être avantageusement employée à remédier aux maux que l'enquête découvrirait ».

Cette commission se composa de quinze tories et douze libéraux. Elle tint sa première réunion le 1er mai 1891. Ses travaux durèrent trois ans. Elle recueillit un nombre considérable de dépositions. Des listes de questions furent adressées aux unions soit patronales soit ouvrières.

Des « investigateurs » furent détachés pour conduire des enquêtes partielles et secondaires, spécialement sur les questions agricoles, sur le travail des femmes, sur les solutions données à l'étranger aux problèmes économiques. Le rapport officiel comprend 65 livres bleus, soit 15,000 pages grand format, pour lesquelles le gouvernement a payé à l'imprimeur la somme de 1,200,000 (1). Le volume final présente les arguments recueillis pour ou contre les propositions législatives et les institutions industrielles. Sur la plupart des questions, la commission a même été jusqu'à numéroter ces arguments. C'est ainsi que, par exemple, nous avons les 5 raisons en faveur du bill des huit heures, mises en regard des 6 raisons contre

(1) Un résumé de cet énorme ouvrage a été fait par T. G. Spyers, Londres. Swan, *Sonnenschein et Cie*, 3 fr., Londres.

Digitized by Google

cette proposition. D'ailleurs, la commission semble s'être plus préoccupée des arguments abstraits contre telle ou telle opinion que des faits patents, brutaux, terre-à-terre d'où l'on peut tirer des inférences utiles. La plus grande partie des dépositions ne porte pas sur des résultats expérimentaux, mais se compose de réponses à d'abstraites interrogations des commissaires sur les effets présumés qui résulteraient de telle institution ou de telle réforme. Cette tendance de la commission à négliger le « fait », le document pour l'opinion personnelle du témoin, avec raison fut critiquée (1). Ainsi, bien que l'un des buts de cette commission fût de s'enquérir des coalitions, son rapport ne contient pas d'informations précises sur l'extension de ces coalitions. La commission se contente de citer deux dépositions : l'une évalue à 871,000 le nombre des membres des unions ; l'autre à 1,500,000. Ces deux chiffres sont indifféremment relatés et, fort insouciamment, la commission nous laisse le choix entre ces deux chiffres.

En ce qui concerne les conflits industriels, il y eut unanimité pour constater une sérieuse amélioration des rapports entre patrons et ouvriers. La commission reconnut également l'étroite connexité qui existe entre l'organisation ouvrière et le développement des institutions de conciliation. Examinant s'il y avait lieu, pour l'État, de prendre l'initiative de créer des conseils d'arbitrage officiels à côté des conseils privés, la commission émit cette opinion qu'il ne serait ni utile ni sage d'organiser tout un réseau de tribunaux industriels officiels. « L'État n'a pas pour cela la compétence nécessaire. Mieux vaut laisser

(1) *The facture of the Labor*. Commission par M. Sydney Webb (*Nineteenth Century*, juillet 1894.)

Digitized by Google

s'accroître le nombre des conseils privés. Il serait nuisible de leur créer des rivaux investis d'un caractère plus ou moins officiel. L'État peut seulement recueillir et répandre tous les renseignements nécessaires sur ces institutions. Il peut aussi autoriser les conseils municipaux ou de comté à prendre, à titre d'essai, l'initiative de semblables créations, à condition qu'ils ne nomment pas eux-mêmes les membres des tribunaux. On verrait plus tard si ces conseils ne pourraient recevoir l'approbation du gouvernement qui leur confèrerait alors des pouvoirs analogues à ceux des cours de comté en pareille matière. »

Pour remédier à la difficulté souvent signalée de trouver des arbitres ou médiateurs dûment qualifiés, la commission pense qu'on pourrait charger un département public de désigner de telles personnes. Ces personnes, dont les dépenses seraient payées par le Trésor, deviendraient, au bout d'un certain temps d'exercice, des experts en matière de conciliation industrielle et pourraient être alors revêtues d'un caractère permanent.

Ces conseils ont été suivis : une évidente tendance se manifeste à confier le rôle d'arbitre à des personnages officiels. Déjà, nous avons vu le rôle joué par Lord Rosebery dans la grève des mineurs. La grève des cochers de Londres s'est terminée par la médiation de M. Asquith, secrétaire d'État à l'Intérieur. Les conseils de conciliation des mineurs s'adressent au président de la Chambre des Communes pour le prier de leur choisir un président. Le Labour Department reçoit très souvent des demandes de ce genre, sans jamais refuser de fournir ce médiateur. C'est ainsi que les grèves des dockers de Hull, des charpentiers de navires de Glascow, des mineurs Écossais, des

Digitized by Google

potiers de Hanley se sont terminées grâce à l'intervention d'arbitres délégués par l'Office du travail.

Le 29 mars 1894, M. Mundella a déposé à la Chambre des Communes un bill qui a pour but de régulariser cette intervention de l'Office du travail. Le *Board of Trade* serait investi de certains pouvoirs d'intervention et de propagande. Il pourrait intervenir, soit d'office, soit à la demande des parties intéressées, dans le but de s'enquérir des causes d'un conflit et de pousser à la formation de conseils de conciliation et d'arbitrage. Dans les districts où la pratique de la conciliation est peu répandue encore, le *Board of Trade* serait autorisé à faire de la propagande.

*
* *

Les institutions de conciliation et d'arbitrage sont donc, en Angleterre, acceptées et reconnues, et par le gouvernement, et par les patrons, et par les ouvriers. Leur importance et leur nombre grandissent tous les jours. De statistiques assez peu précises, et probablement incomplètes, il semble résulter qu'il y avait, le 1er janvier 1895, 41 conseils corporatifs de conciliation et d'arbitrage. Pendant l'année 1894, ces 41 conseils ont eu à examiner 1707 demandes ou différends. 365 demandes ont été retirées au cours de la discussion, 1121 ont été conciliées, 221 ont fait l'objet d'un arbitrage.

A côté de ces conseils corporatifs, il y a 22 conseils de districts organisés pour la plupart par les chambres de commerce. Les conseils de Londres, de Liverpool, d'Halifax seuls ont publié le compte rendu de leurs interventions.

Le règlement des grèves ne constitue que la plus faible part de l'œuvre des conseils permanents de conciliation.

Digitized by Google

Leur influence est surtout préventive et s'emploie surtout à résoudre les différends avant toute cessation de travail. Or, cette œuvre de conciliation s'exerce en silence, d'une façon continue et latente. Son influence néanmoins se décèle : car si en Angleterre les grèves sont encore nombreuses, elles perdent du moins en longueur et en importance ; elles se distinguent surtout par leur caractère pacifique et courtois. En ce qui concerne l'arbitrage proprement dit, en 1892, 24 grèves affectant 123,781 ouvriers ont été réglées par ce moyen. En 1893, l'arbitrage en termina 25, comprenant 312,009 ouvriers. Enfin, en 1894, 39 conflits reçurent de l'arbitre une solution pacifique dont profitèrent 16,938 ouvriers.

Tels sont les résultats dont on peut faire honneur aux procédés de conciliation si heureusement prospères dans le pays le plus industriel qui soit au monde.

Colonies anglaises.

Suivant l'exemple de leur métropole, les colonies anglaises se sont, depuis vingt ans, beaucoup préoccupées des procédés de conciliation.

Au Canada, une enquête officielle fut ouverte à son sujet le 9 décembre 1886. La commission royale proposa de faire nommer par le gouvernement fédéral, dans tous les grands centres industriels, des conseils de conciliation et d'arbitrage composés de trois membres dont un patron et un ouvrier, et dans la capitale un conseil permanent devant qui on pourrait faire appel des décisions des conseils locaux. La commission estimait qu'une telle organisation serait favorablement accueillie dans le monde industriel.

Digitized by Google

Des témoignages qu'elle recueillit, il résulte en effet que les associations patronales et ouvrières sont loin d'être hostiles aux moyens de conciliation. Plusieurs cas d'arbitrage ont été révélés à la commission d'enquête. De part et d'autre, un état d'esprit très pacifique en assura la loyale exécution. Dans presque toutes les unions ouvrières l'on trouve des règlements recommandant d'employer tous les moyens possibles pour régler amiablement les contestations individuelles avant de recourir à la grève. Généralement la cessation de travail doit être votée par une majorité considérable. Dans plusieurs associations, il faut, pour pouvoir voter dans une question de grève, être membre effectif de l'assemblée depuis plusieurs mois.

Depuis l'enquête de 1886 quelques provinces ont adopté des lois sur l'arbitrage. La province d'Ontario investit la chambre de commerce des fonctions arbitrales (Statuts revisés de 1887, ch. CCCCX). Cette loi reçut une heureuse application dans la grève des maçons de Toronto. Depuis, elle semble passée à l'état de lettre morte : son vice capital est de confier le soin de trancher le différend uniquement à des patrons. — Plus importante est la loi votée dans la Nouvelle-Écosse le 15 avril 1890 pour le travail et les mines de charbon. Cette loi présente deux particularités : l'arbitrage est, sous certaines conditions, obligatoire. — Des condamnations pécuniaires sanctionnent les sentences arbitrales. « Au cas où un différend s'éleverait entre le patron et la majorité des ouvriers, dit l'art. 8 de la loi, si ce différend est relatif aux salaires, le patron ne pourra baisser les prix ou renvoyer ses hommes, si les ouvriers adressent une plainte écrite au commissaire des travaux publics et des mines. Il lui faudra attendre la décision du commissaire. — De leur côté, les ouvriers ne

Digitized by Google

pourront se mettre en grève avant d'avoir adressé au commissaire une plainte écrite et avant qu'il n'ait été statué à cet égard. — Le patron ou l'ouvrier qui enfreindrait cette règle serait passible des peines pécuniaires qui sanctionnent cette loi ».

Ces peines sont assez curieuses. Dès que le commissaire des travaux publics déclare qu'il y a lieu à arbitrage, le patron doit déposer, dans une banque d'État, une somme double des salaires de quinzaine. C'est là une obligation dont la loi exige l'exécution avant toute réunion du conseil. Ce conseil d'arbitrage comprend deux membres permanents officiels, deux membres temporaires nommés par les parties et un membre nommé par ces deux derniers. Si ce conseil d'arbitrage donne tort aux ouvriers, si ceux-ci ne veulent pas se soumettre à la sentence rendue, leurs salaires d'une quinzaine seront confisqués. Ils serviront à payer les frais de l'instance, et le surplus sera remis au patron à titre indemnitaire. Si, au contraire, c'est le patron qui ne s'exécute pas, la somme déposée par lui à la banque d'État sera distribuée aux ouvriers.

*
* *

En Australie, comme partout ailleurs, les grèves importantes qui se sont produites depuis quelques années ont provoqué le désir d'y remédier ou de les prévenir.

En 1887, l'arbitrage trouva sa première application à Melbourne. Il y a, dans cette ville, 70 unions dont chacune est représentée par un ou deux délégués dans un conseil central. De son côté, l'union des patrons comprend plus de 500 maisons. Sa commission exécutive se compose de délégués élus appartenant à 75 industries distinc-

Digitized by Google

tes. Cette commission exécutive est entrée en relations avec le conseil central des unions ouvrières : il en est résulté un conseil de conciliation. Si nous en croyons le plus récent rapport de la commission royale des grèves de la Nouvelle-Galles du Sud, ce conseil a fonctionné avec succès pendant plusieurs années (1). Il est tombé en dissolution, il y a peu de temps, par suite de dissensions entre les différents groupes organisateurs. Il a du moins donné un exemple qui a été suivi. A Sydney, les unions patronales et ouvrières songent à organiser un conseil mixte. Il serait conçu sur le même plan que celui de Melbourne.

Dans plusieurs colonies australiennes, des projets sont à l'étude.

Dans la Nouvelle-Galles du Sud une loi a été définitivement adoptée le 31 mars 1892. Une très large initiative est laissée au gouverneur. Il peut se contenter de nommer un conseil unique ; s'il le juge préférable, il peut diviser la colonie en cinq districts industriels. Dans ce cas, chacun de ces districts est pourvu d'un conseil de quatre membres nommé pour deux ans par le gouverneur, sur la présentation de candidats par les unions ouvrières et patronales. Outre le ou les conseils de conciliation, est créé un conseil d'arbitrage composé de 3 membres : un patron, un ouvrier, un surarbitre nommé par les deux premiers. C'est le conseil de conciliation qui est d'abord saisi de l'affaire ; quand il ne parvient pas à la régler, il la renvoie au conseil d'arbitrage. Les décisions arbitrales ne sont munies de sanctions légales qu'autant que les parties y ont donné

(1) *Report of the Royal Commission on strikes,* Sydney, 1891.

Digitized by Google

leur consentement par avance. Toutefois une certaine publicité est organisée. Chaque sentence est publiée par le *Journal Officiel* et dans les principaux journaux du district où s'est élevé le différend.

Les autres projets mis à l'étude dans plusieurs colonies australiennes n'ont pas encore été votés.

Dans la colonie de Victoria, une chambre de travail industriel chargée des enquêtes sur les conditions du travail serait également investie de fonctions arbitrales. Dans l'Australie du Sud on créerait un ministère du travail. Dans chaque commune il y aurait un conseil local : les conseils locaux seraient reliés avec le conseil national officiel. Subsidiairement le projet prévoit la création de conseils privés relatifs à une industrie particulière. Le projet se termine par des dispositions essayant d'assurer à la conciliation une efficace sanction. Tout individu ou tout groupe qui refuseraient d'exécuter les décisions des conseils, et qui, quand même, prendraient part aux grèves et aux *lock-outs* seraient punis d'amendes et de prison.

Dans la Nouvelle-Zélande, l'*industrial conciliation and arbitration bill* prend comme base de son organisation les *industrial unions* ou groupements d'ouvriers ou de patrons comprenant au minimun 7 membres. Les *industrial unions* sont ensuite réunies en *industrial associations* pour la nomination des juges appelés à faire partie des conseils de conciliation et d'arbitrage. Ces conseils fonctionneront par industries ou groupes d'industries et seront constitués par des délégués élus en nombres égaux par les associations d'ouvriers et les associations de patrons. Le pays se trouvera donc divisé en districts industriels. Une Cour d'appel, la *Court of arbitration*, dont le ressort embrassera tout

Digitized by Google

le pays, statuera en dernier ressort. Elle comprendra trois membres : un ouvrier, un patron présidés par un magistrat de profession (1).

BIBLIOGRAPHIE

Sources. — Acte du 29 juin 1871 pour amender la loi relative aux Unions de métier. Cf. : traduction de M. Hubert Valleroux, *Annuaire de législation étrangère*, 1872, p. 59. Pour l'explication et l'interprétation de cette loi, consulter : *The Guide Book of the Friendly Societies Registry Office*. London, *Eyre and Spottiswoode*, 1893, p. 132-148. — *Acte du 30 juin 1876 pour amender le Trade Union Act, octobre 1871 ;* mêmes références pour l'explication.

Voir *Publication de l'Office du travail* pour les statuts du Conseil d'arbitrage et de conciliation des bonnetiers de Nottingham ; — du *Conseil pour l'industrie du bâtiment*, à Wolverhampton ; — du *Conseil de conciliation de Londres*. — *Echelles mobiles*.

Rapport de la Commission du travail, 67 volumes, 1895. — *Résumé du travail précédent*, par M. T. G. Spyers : *The Labour question*. Londres : Siwan Sonnenschein et Cie.

Livres sur l'Unionisme. — Georges Howell : *The Conflicts of Capital and Labour*, 2e édition. London Macmillan, 1890. — George Howel : *Trade Unionisme new and old*. London, Methuen et Cie, 1894. — *Le même*, traduit par Le Cour-Grandmaison : *Le passé et l'avenir des Unions*, Paris, Guillaumin, 1892. — Ernest Dubois : *Les Trade-Unions et les Associations professionnelles*, Gand, 1894. — E. Ghisler : *L'Association ouvrière et l'Unionisme anglais*, Rev. soc., octobre 1892. — Jules Magny : *Histoire du Trade unionisme*, revue socia-

(1) Cf. : sur ce projet de loi une intéressante étude parue en janvier 1895 dans le *Peuple* de Bruxelles.

Digitized by Google

liste, octobre 1895. — Comte de Paris : *L'Association ouvrière en Angleterre*, Germer Baillière, 1869. — Sterling : l'*Unionisme des ouvriers en Angleterre*. — P. Leroy-Beaulieu : *La question ouvrière*, ch. II, p. 67. Paris, Charpentier, 1871. — Sydney and Beatrice Webb : *The History of Trade unionisme*. London, Longmans, 1894.

Sur les conseils d'arbitrage. — Crompton : *Arbitrage et Conciliation*, traduit par Julien Weiler. Mons, Manceaux, 1880. — Walther Lotz : *L'Arbitrage et la Conciliation dans les fers laminés*, revue d'économie politique, septembre-octobre 1890. — Le Cour-Grandmaison : *Les conseils d'arbitrage et de conciliation en Angleterre*. — Crawford Munro : *Sliding scales in the coal industry*, 1885. — Paul de Rousiers : *La question ouvrière en Angleterre*. Paris, Firmin-Didot, 1895. — Price. — Spencer Watson. — *Journal des Économistes*, janvier 1890, p. 120. — *The Labour Gazette*. — *The journal of the Labour Department of the Board of Trade*, Passim. — *Bulletin de l'Office du Travail*, Passim.

Digitized by Google

CHAPITRE II

ÉTATS-UNIS.

§ 1er. — Généralités.

Pour être moins brillante qu'en Angleterre, l'histoire de l'arbitrage aux États-Unis comporte néanmoins de fructueux enseignements.

Elle met tout d'abord en lumière cette incontestable vérité que les institutions ne réussissent que lorsqu'elles sont en harmonie avec les tendances morales du milieu social pour qui elles sont créées. Elles tirent toute leur force non du caprice législatif qui les a promulguées, mais de la concordance qui existe entre elles et les circonstances sociologiques où on les acclimate.

Ceci est tout particulièrement vrai en matière d'arbitrage. Les bonnes initiatives, officielles ou privées, s'emploient en vain : l'échec les attend, si dans le milieu qu'elles veulent pacifier, elles ne rencontrent, pour les soutenir et pour les aider, non seulement cet ensemble de qualités morales qui assurent le respect à la parole donnée, la fidélité aux engagements pris, mais encore les principes élémentaires de cette philosophie d'honnêteté et de justice qui seule peut faire surgir au fond des consciences, contre l'égoïsme exaspéré des individualités en lutte, la reconnaissance convaincue des grandes lois de solidarité et de

Digitized by Google

pitié sainte, grâce auxquelles l'homme prend contact avec l'humanité.

Ces conditions morales ont trop souvent fait défaut aux Etats-Unis. Au point de vue économique, comme au point de vue social, la situation des pays américains est toute particulière. Leurs richesses sont immenses : beaucoup sont encore inexploitées. De tous les points du vieux monde, depuis tantôt un siècle, les émigrants s'abattent sur la fécondité infinie de ces intarissables ressources. Ils ont quitté leurs vieilles patries, épuisées et stériles : comme les conquistadores héroïques, ils sont venus courir sur ce sol lointain l'alliciante aventure de la fortune à faire. Ils se trouvent seuls dans un monde nouveau. Aucun lien de famille ou de nationalité ne leur permet l'espoir d'un appui quelconque, matériel ou moral. Sur leurs propres forces ils doivent compter, pour sortir triomphants de la lutte qu'ils engagent. Nulle situation n'est mieux faite pour surexciter l'initiative individuelle, mais nulle situation n'est mieux faite pour développer l'égoïsme. Dans la lutte exaspérée que se livrent ces milliers d'inconnus, qui n'ont entre eux de commun que l'âpre cupidité de leur acharnement au gain, l'industrialisme américain trouvera le ressort puissant, la féconde énergie qui, en un quart de siècle, lui permettra de développer son étonnante productivité bien au-delà des limites que connaissent nos pays d'Europe ; — mais, dans le perpétuel affolement de cette bataille d'intérêts et d'appétits, les individualités les plus droites abandonneront vite les embarrassants principes des honnêtetés sentimentales : dans la grande curée américaine, il n'y aura pas place pour les scrupules. « Nulle part, dit M. Morisseaux, l'égoïsme en affaires n'a été à ce point érigé en précepte. Nulle part l'âpreté du gain et le

Digitized by Google

droit de profiter d'une situation fournie par les circonstances ou provoquée par une *combination*, n'ont été mieux acceptés par l'opinion publique. Nulle part, on n'a moins tenu compte des sympathies que l'habitude de vivre en commun doit nécessairement créer (1). »

Dans ce milieu social qui, si délibérément, accepte comme principe moral le desséchant précepte du chacun pour soi, dont l'organisation sociale obéit uniquement aux lois de la concurrence universelle, on devine ce que peuvent être les relations entre patrons et ouvriers. Leurs rapports seront rigoureusement réglés par la loi de l'offre et de la demande. Le salaire n'apparaîtra que comme un élément du prix de revient qui, réduit à son minimum, permettra peut-être de jeter dans la bataille industrielle des tarifications décisivement avantageuses. Le patron ne se résignera aux concessions imposées par la concurrence qu'avec l'arrière-pensée de rogner, dans des proportions correspondantes, la part du travail : sa comptabilité n'en doit pas souffrir. Les diminutions de prix exigées se compenseront par d'équivalentes diminutions de salaires. Et si, ouvertement, il ne peut prélever sur l'ouvrier les frais de la lutte commerciale, le patronat a, pour atteindre ce but, mille moyens indirects non moins sûrs. « Dans les houillères de Pensylvanie, dit l'*American Catholic Rewiev*, d'après un rapport officiel, les poids et les jauges des wagonnets sont faussés au préjudice des ouvriers : près de deux millions de dollars leur sont ainsi volés chaque année. Les salaires ne sont payés que tous les mois et sont l'objet, pour infractions au règlement, de retenues exorbitantes qui montent de 10 à 20 °/₀. Les compagnies obli-

(1) *Conseils de l'Industrie et du Travail*, Bruxelles, 1890, p. 118.

Digitized by Google

gent souvent, malgré la loi, leurs ouvriers à se pourvoir de tous les objets de consommation dans les magasins exploités par elle et où tout est plus cher. Ils sont payés en bons de denrées. Là où les compagnies n'organisent pas elles-mêmes des magasins, elles arrivent au même résultat en percevant un tant pour cent sur les ventes faites aux ouvriers par les détaillants qu'elles patronnent, et les ouvriers qui ne se servent pas chez ces détaillants sont impitoyablement renvoyés sous un prétexte ou sous un autre ».

Ceci n'est pas un fait isolé. Presque tous les patrons corroborent ainsi leurs rapports normaux d'employeur et d'employé de liens auxiliaires dont l'adjonction habile leur permet de récupérer indirectement une partie des salaires déboursés. La récente grève de Chicago, qui, en 1894, prit des proportions si considérables, nous offre précisément un résumé de toutes complications possibles dans les rapports du patron et du travailleur. La compagnie Pulmann ne se contente pas de louer quelques maisons à ses ouvriers. Dans le but, affirme-t-elle, de les soustraire aux influences corruptrices des villes voisines, elle a fondé, autour de ses usines, une ville entière où rien ne manque, où tout aussi lui appartient de la façon la plus absolue : marchés, églises, écoles, bibliothèques, salles de conférences, salles de fêtes, hôtel, restaurant, bâtiments spéciaux pour magasins. Aucune intrusion étrangère n'est tolérée. La compagnie s'est même chargée de tous les services municipaux et, pour empêcher l'infiltration d'éléments indépendants, elle s'est interdit la vente du moindre lot de cette cité qui, à juste titre, porte son nom. Les ouvriers peuvent ne jamais quitter la ville Pulmann ; leurs patrons leur fournissent tout ce dont ils peuvent avoir besoin. C'est donc une véritable entreprise, une gigantesque spéculation que cette

Digitized by Google

exploitation d'une commune tout entière. Sur tout ce qui se dépensera dans cette étrange cité, les Pulmann, en dernière analyse, prélèveront toujours leur part. Ils fournissent l'eau et le gaz à des prix supérieurs à ceux des villes voisines. Ils louent leurs magasins aux commerçants qu'ils agréent. Ils louent l'église aux groupes religieux, louent les salles de fêtes, louent les salles de conférence aux sociétés musicales ou autres. Ils prélèvent une cotisation de trois dollars sur ceux qui demandent à profiter de la bibliothèque. Ils spéculent sur les épargnes de leurs ouvriers qu'ils reçoivent dans une banque de crédit qu'ils ont organisée. En juillet 1893, 2,425 ouvriers étaient inscrits sur les registres de cette banque. Pendant la grève, 1,212 ouvriers avaient en dépôt 25,007 livres sterling ; la location des maisons ouvrières est surtout d'un fructueux rapport. En dépit de l'affirmation produite à l'enquête par M. Pulmann lui-même, il semble bien résulter de nombreuses dépositions, que tant que toutes les maisons ne sont louées, les ouvriers ne sont pas libres d'habiter ailleurs. Des ouvriers qui avaient, en propriété, des maisons à Roseland affirment avoir été obligés de les laisser vides et de louer les maisons Pulmann jusqu'à ce que ces dernières soient toutes occupées. Cette mise en location rapporte à la compagnie un intérêt de 4 à 5 1/2 °/₀ du prix de construction. Les loyers en retard sont retenus sur les salaires. La compagnie admet même une sorte de solidarité familiale qui lui permet de se payer des loyers non soldés par les parents de ses ouvriers. La question des loyers fut pour beaucoup dans la dernière grève. Les ouvriers firent, avec raison, remarquer que la compagnie, qui faisait entrer en jeu la concurrence pour fixer le taux des salaires, l'excluait, au contraire, pour fixer le taux des loyers.

Digitized by Google

C'est ainsi, prouvèrent-ils, que les loyers se maintenaient à Pulmann-City à un taux de 15 à 30 °/₀ supérieur à celui des localités voisines.

Certaines dépositions faites au cours de cette grève Pulmann, par devant la commission du travail, révèlent à merveille l'état d'esprit des capitalistes américains.

Après avoir constaté que les dividendes servis aux actionnaires n'ont pas diminué, que si une certaine diminution du trafic a été ressentie à Pulmann-City, la réduction des salaires au minimum concevable a suffi pour compenser l'abaissement du chiffre d'affaires, M. Caroll Wrihgt demande à M. Pulmann :

D. « Vos ouvriers ont-ils vraiment consenti de plein gré à travailler avec des salaires aussi réduits ?

R. Puisqu'ils ont travaillé, c'est donc qu'ils consentaient.

D. Peut-être y étaient-ils forcés.

R. Qui pouvait les forcer?

D. Dame, c'était à prendre ou à laisser.

R. Parfaitement.

D. C'est la contrainte de la faim.

R. Je répète que quand des hommes travaillent pour quelque salaire que ce soit, c'est apparemment qu'ils y consentent.

D. Vos ouvriers vous ont représenté que leur salaire était un salaire de famine, et qu'à ce compte il leur était impossible même de payer le loyer de vos maisons?

R. Personnellement non. Mais ils ont conféré une ou deux heures sur ce sujet avec M. Wicker, vice-président.

D. Quand la réduction de salaires eut lieu, les appointements des directeurs et administrateurs furent-ils réduits.

Digitized by Google

R. Non.

D. Pourquoi?

R. Parce qu'il m'eût été difficile de les remplacer. Si j'avais voulu les diminuer, ils m'auraient répondu : trouvez d'autres administrateurs; nous partons. La loi de l'offre et de la demande règne toujours en maîtresse, qu'il s'agisse de la compagnie Pulmann ou de toute autre. »

Il est difficile de rejeter avec plus d'inconsciente férocité cette préoccupation sociale supérieure qui est d'assurer avant tout le plus sacré des droits — le droit à la vie. L'opinion patronale est très nette : elle livre l'existence même du travailleur au hasardeux marchandage de l'offre et de la demande. En dehors de toute pitié, c'est la lutte sauvage reconnue et acceptée comme la loi naturelle du travail et du capital; c'est la force amnistiée par avance de tous ses abus, de tous ses excès; c'est le *Væ victis* économique, qui honnit les scrupules et défend les ménagements.

Cette conception de haine et de combat, les ouvriers l'ont acceptée à la suite des patrons. Des deux côtés, on lutte avec acharnement. Dans les moments de fortes commandes, les exigences du prolétariat sont sans bornes. Quand ils sont forts, les ouvriers imposent aux patrons des salaires exorbitants qui vont jusqu'à mettre en péril l'existence de l'industrie qui les nourrit. Quand les circonstances économiques viennent à changer, les patrons réduisent à leur tour les salaires à un taux qui permet à peine aux ouvriers de vivre. La hardiesse des spéculations, les trusts, les pools, les accaparements, toutes les joutes à coups de millions de l'industrialisme américain rendent ces alternatives continuelles.

Les grèves et les lock-outs sont événements de tous les

Digitized by Google

jours. En 6 ans (1881-1886), on a compté 3,902 grèves d'ouvriers, soit 3,3 par jour et 2,214 grèves de patrons, soit 1,9 par jour, ce qui nous donne plus de 1,000 suspensions de travail par an. Les pires excès sont parfois commis. Les ouvriers infligent aux patrons la peine du boycotte; les patrons y répondent par la pratique du blackistage. En 1884, cinq fabriques de chapeaux de South-Norwalk tentent d'opérer une diminution de salaires. Les ouvriers se mettent en grève. Le boycottage des usines est prononcé. Les patrons embauchent des étrangers; des troubles très sérieux s'ensuivent : le 16 janvier une explosion de dynamite détruit une des usines patronales. Quelques jours après, un incendie dévore complètement les ateliers corporatifs que les grévistes avaient fondés.

Tels sont aux Etats-Unis les rapports des ouvriers et des patrons.

Dans un pareil milieu, les institutions d'arbitrage étaient appelées à rendre les plus grands services. Les expériences de conciliation devaient présenter le plus grand intérêt. Elles s'imposèrent bientôt comme le seul remède à tenter contre une situation désastreuse faite à l'industrie par la fréquence des grèves et l'acuité des conflits.

Dès 1870, l'opinion publique commença à se préoccuper de ces conseils d'arbitrage, qui, au dire des journaux, donnaient de si bons résultats en Angleterre. Des enquêtes parlementaires furent décidées. Des commissaires vinrent étudier les principaux conseils anglais. Des brochures furent distribuées. Des tentatives furent faites. L'institution s'acclimata, et, dans ces conditions toutes particulières, peu à peu se développa.

Cependant il faut bien reconnaître que la détestable influence des tendances égoïstes que nous avons déjà dé-

Digitized by Google

terminées, ne lui permit jamais de s'élever jusqu'à cette conception supérieure de ces conseils réguliers et permanents où le capital et le travail ne se réuniraient pas seulement pour donner une solution matérielle aux chicanes du moment mais qui dans un contact quotidien et fécond, viendraient réciproquement apprendre à se respecter, à se comprendre, à s'aimer. Cet idéal implique un souci des devoirs sociaux de la dignité humaine, de la morale et de la solidarité que ne peuvent posséder des gens uniquement préoccupés de gagner le plus d'argent possible par n'importe quel moyen. L'initiative privée ne se dépensa guère en faveur de l'arbitrage. Elle se contenta d'imiter les conseils anglais, sans faire d'efforts pour développer les procédés de conciliation et en multiplier les résultats. Les deux facteurs qui, aux États-Unis, contribuèrent le plus au développement des institutions d'arbitrage sont d'une part la législation officielle, d'autre part les associations ouvrières.

On pourrait s'étonner de voir, dans un pays farouchement individualiste, l'initiative gouvernementale prendre une part aussi active dans le règlement des conflits entre ouvriers et patrons. C'est une remarque déjà faite au sujet de l'Angleterre que nulle part l'intervention de l'État dans la vie industrielle n'est mieux acceptée que dans ces pays anglo-saxons qui passent si souvent pour être le suprême asile de l'orthodoxie économique. Nulle part on ne se préoccupe davantage des questions ouvrières. Nulle part on ne les étudie avec autant de liberté d'esprit, de hardiesse et de sureté ; nulle part on n'est mieux outillé pour trouver aux problèmes de ce genre la solution pratique qui convient. Un ensemble de bureaux de statistique, tous dépendant d'un office fédéral qui constitue une sorte

Digitized by Google

de ministère du travail parfaitement autonome, fournissent les documents les plus précis sur les fluctuations de salaires, le développement économique de chaque branche du travail industriel, les causes de stagnation ou d'arrêt dans la production, etc. Les commissaires enquêteurs de ces bureaux de statistiques sont armés des pouvoirs les plus étendus. Ils ont le droit de pénétrer de force dans les usines, de requérir la communication des livres, de convoquer des témoins et de les obliger à déposer sous peine de poursuites judiciaires. Cette application aux choses économiques de la méthode inductive et expérimentale a encouragé et déterminé une législation sociale très minutieuse, très efficace et aussi très hardie. C'est ainsi que successivement des lois sont venues rendre la paie hebdomadaire obligatoire, défendre la retenue sur les salaires sous certaines conditions, limiter à huit heures la journée de travail, défendre d'employer les enfants au-dessous de 14 ans, protéger les travailleurs contre les installations défectueuses, organiser les bureaux de placement publics, défendre les monopoles, sauvegarder les droits naturels du salariat en punissant comme d'un délit le patron qui renverrait un ouvrier pour cette raison qu'il fait partie d'une association ou qu'il vient d'être nommé à une fonction publique. Il n'est donc pas étonnant que les lois soient venues procurer le moyen de mettre fin aux conflits et aux grèves. La question des conseils d'arbitrage fut longuement étudiée par les bureaux de statistique. De très minutieuses enquêtes furent faites en Europe par leurs soins. Les rapports publiés en brochure et répandus à des milliers d'exemplaires, les messages des gouverneurs et du Président des États-Unis ont souvent porté cette question à l'ordre du jour. De-

Digitized by Google

puis 1883 les législateurs de chaque état se sont préoccupés de l'arbitrage. ; les lois sur la matière se sont multipliées. Des conseils officiels ont été organisés presque partout.

Les gouvernements ont donc pris une part très réelle au développement des institutions d'arbitrage.

Plus considérable encore est le rôle joué, en cette matière, par les associations ouvrières.

L'histoire de l'arbitrage en Angleterre nous a déjà démontré la grande utilité des unions de travailleurs. Une forte organisation du prolétariat empêche les conflits et impose la concorde. L'association assure aux masses ouvrières un utile contrepoids à la toute-puissance du capital. Les parties adverses se trouvent équilibrées : la force contient la force. Les excès et les abus sont plus difficiles à commettre ; sans doute, des deux côtés, on n'abdique ni ses prétentions, ni sa haine. Mais des deux côtés, on se sait prêt à la lutte : douteuse est la victoire. Cela suffit pour imposer une « paix armée ».

Dans le grand conflit des égoïsmes américains, le plus sûr agent de pacification est assurément l'équivalence des forces opposées.

Tous les Etats de l'union américaine ont toujours vécu sous le régime de la liberté d'association la plus complète.

Dès le commencement du siècle, de nombreuses sociétés existèrent principalement dans l'État de New-York. Elles ne prirent pas, de suite, une grande extension. La diversité de nationalité, de mœurs et de langage fit longtemps obstacle au développement des associations professionnelles. Les habitudes nomades de la population ouvrière le retardèrent aussi ; les émigrants quittent une ville pour

Digitized by Google

une autre, passent dans un état voisin, abandonnent leur premier métier pour une profession qui leur paraît plus lucrative, délaissent leurs outils d'artisan pour aller dans le Far-West défricher des terrains en concessions. Les associations de la première heure souffrirent beaucoup de ces changements continuels. Telle société qui comptait plusieurs milliers de membres disparaissait sans motif apparent, de la façon la plus soudaine. Pour réagir contre cet état de dispersion et pour établir une plus grande unité d'action dans le prolétariat, on fédéralisa les associations locales. Une vaste organisation nationale réunit les métiers épars. De ce jour, les unions de travailleurs purent, aux États-Unis, jouer un rôle efficace et utile. Dès 1858, les sociétés ouvrières sont assez solides pour prendre une salutaire initiative en matière de conciliation. En 1865, les *Fils de Vulcain* proposent et font accepter la plus ancienne échelle mobile que l'on connaisse. L'*association de Saint-Clair* organise, en 1869, un congrès de mineurs où la règlementation de la production, des transports et du travail est étudiée avec la plus grande hardiesse et dans l'esprit le plus conciliateur. Les *Chevaliers de Saint-Crépin* se fondent en 1866 et, par leurs comités d'arbitrage, rendent les plus grands services à l'industrie de la chaussure. Les grandes unions de métiers, dont quelques-unes, à cette époque, s'étendent non seulement sur tout le territoire des États-Unis mais encore sur le Canada et le Mexique, introduisent dans leurs statuts le souci de l'arbitrage. Enfin, Uriah Stephens fonde la fameuse association des *Chevaliers du travail* sur laquelle il nous faut bien donner quelques détails, car nous la rencontrons à chaque pas dans l'histoire des institutions de conciliation.

Les chevaliers du travail ne constituaient pas une asso-

Digitized by Google

ciation syndicale de gens de même métier. Le but d'Uriah Stephens était de fédéraliser, dans une vaste organisation, toutes les branches du travail honorable. L'ordre en effet ne fait aucune distinction de sexe, de couleur, de race, de religion. Il n'exclut comme membres que ceux dont il considère la profession comme peu respectable, marchands et fabricants de liqueurs enivrantes, banquiers, spéculateurs, agioteurs, etc. Son grand principe est la solidarité entre tous les travailleurs. « Le tort fait à un est un tort fait à tous. Le travail est noble et saint. C'est une œuvre digne des plus nobles d'entre nous de le prémunir contre la dégradation, de l'affranchir des maux que l'ignorance et la rapacité lui font subir, de délivrer les travailleurs de l'étreinte des égoïstes. — Dans la plupart des branches de l'industrie, le capital est organisé ; il anéantit les espérances du travail et écrase la pauvre humanité. Nous ne voulons pas de conflit avec l'entreprise légitime, ni d'antagonisme avec le capital nécessaire : mais les hommes, dans leur avidité, aveuglés qu'ils sont par l'intérêt personnel, oublient les intérêts d'autrui et violent parfois les droits de ceux qu'ils croient sans défense. — Nous avons l'intention de faire respecter la dignité du travail et d'affirmer la noblesse de ceux qui gagnent leur pain à la sueur de leur front. — Nous voulons éclairer l'opinion sur la question du travail et revendiquer la part complète des valeurs et du capital qu'il a créées. — Nous appuierons de toutes nos forces des lois faites pour accueillir les intérêts du travail et du capital, et pour alléger le poids du labeur quotidien. — Arrêter un instant son travail pour défendre les intérêts de l'ouvrier, acquérir des connaissances sur le mouvement commercial du monde, s'unir, organiser la grande armée de la paix et de l'industrie,

Digitized by Google

c'est le plus droit et le plus noble devoir de l'homme envers lui-même et envers ses semblables. »

Tels sont les psaumes du travail, que tout affilié doit savoir par cœur.

L'organisation des chevaliers est fondée sur un certain nombre d'assemblées qui dépendent les unes des autres. En premier lieu, l'assemblée locale comprend les ouvriers d'une même ville. Au-dessus, l'assemblée du district est composée des délégués d'au moins cinq assemblées locales. A un degré supérieur, nous trouvons encore l'assemblée d'État dont la juridiction ne s'exerce que sur les assemblées de district et sur les locales qui la reconnaissent volontairement. Enfin, tout en haut de l'échelle se trouve l'assemblée générale, composée des représentants des différentes assemblées d'ordre inférieur dans une proportion d'un délégué par 3000 membres. Sa juridiction est sans appel et s'étend sur toutes les difficultés pouvant s'élever entre les différentes assemblées. C'est elle qui nomme les grands dignitaires, le maître-travaillant général, le contre-maître, le secrétaire, le trésorier, enfin l'investigateur général.

L'ordre des chevaliers resta longtemps mystérieux. Son développement fut rapide. En 1873, la société se composait déjà de 20 assemblées locales ; en 1874, elle en comprenait 302. En 1878, sa force était telle qu'elle n'avait plus rien à craindre de qui que ce soit.

En fondant les chevaliers, Uriah Stephens n'avait pas seulement en vue la règlementation des salaires. Ce qu'il rêvait, c'était une société basée sur la fraternité et dont le principe fondamental aurait été l'association et la coopération. Son premier but avait été l'éducation des membres des assemblées locales, dont il voulait faire des écoles de

Digitized by Google

travailleurs d'où devait sortir l'union de toutes les branches du travail honorable, afin d'arriver à la création d'associations coopératives. Dans son idée, l'assemblée locale devait être le centre de la production, l'assemblée de district le centre de distribution.

Les premiers chevaliers avaient accueilli ces principes avec enthousiasme ; ils avaient même mis à l'essai de nombreux plans devant faciliter l'achat de denrées aux chevaliers, en prenant des arrangements avec les producteurs ; mais avant qu'aucun progrès ait pu être fait dans cette direction, le monde industriel fut bouleversé par la désastreuse panique de 1873 et des années suivantes. Les questions de salaire, dans l'état de misère qui règna alors, passaient avant toute autre. Les grèves éclatèrent. Le chiffre des chevaliers augmenta dans des proportions considérables. Les nouveaux adhérents venaient chercher, dans l'association, aide et assurance dans la lutte du moment. La politique de l'ordre fut modifiée. Stephens se retira. Ce fut Terence Powderly qui le remplaça. Les idées purement spéculatives firent place à des préoccupations plus matérielles.

Le 1er janvier 1882, l'ordre fut rendu public. Le but et l'objet furent précisés dans un manifeste solennel.

« Quand les mauvais hommes se coalisent, les bons doivent s'associer, sinon ils seront vaincus les uns après les autres dans une lutte inégale.

« Le développement alarmant et le caractère agressif du pouvoir entre les mains des grands capitalistes et des corporations, vont inévitablement, et sans aucune espérance de retour à des temps meilleurs, conduire la masse des travailleurs à la pauvreté et à la dépravation.

« Il devient d'une impérieuse nécessité, si nous désirons

Digitized by Google

jouir des biens de cette vie, d'empêcher cette injuste accumulation et concentration de richesses dans quelques mains.....

« C'est dans cette idée que nous avons formé l'Ordre des Chevaliers dn Travail pour organiser et diriger les masses industrielles. Notre association n'est pas un parti politique, elle est plus que cela, car elle envisage les affirmations et les mesures nécessaires au bien-être du peuple entier. »

Ce manifeste précisait ensuite les réformes sociales dont tout chevalier devait appuyer et réclamer la création : « Bureaux de statistique — entraves à la spéculation foncière et à l'accaparement des terres publiques — mesures hygiéniques, précautions à prendre dans les usines — paiement, chaque semaine, en monnaie légale, de tous les salaires — impôt gradué et progressif sur les revenus — prohibition d'importation par contrat d'ouvriers étrangers — fondation d'établissements de coopération, de telle sorte que le système actuel de gages soit remplacé par un système industriel de salaires coopératifs — journée de 8 heures — enfin, adoption d'un système d'arbitrage dans les conflits — propagande dans le but de persuader aux patrons de s'en remettre aux moyens d'arbitrage pour la solution de toutes les difficultés qui peuvent surgir entre eux et leurs employés, de sorte que les rapports soient améliorés et les grèves rendues inutiles. »

Dès l'origine, l'arbitrage eut donc sa place dans les préoccupations des chevaliers du travail. Ils n'ont point failli à leur programme. L'arbitrage a été par eux constamment réclamé avec insistance et c'est sous leur influence que les gouvernements des principaux Etats crèrent les conseils officiels dont nous aurons à nous occuper

Digitized by Google.

bientôt. Dans de nombreuses grèves où les chevaliers sont intervenus, toujours ils ont préconisé et recommandé ce moyen pacifique de terminer les conflits. L'art 7 de leur ordre est très net sur ce point : « Quand des membres de l'Ordre auront à se plaindre de leur patron, ils adresseront leurs doléances à l'assemblée locale à laquelle ils appartiennent. Celle-ci fera une enquête. Si les réclamations lui paraissent fondées, elle enverra la demande de faire grève à l'assemblée du district. Celle-ci peut prendre la décision qu'elle juge bonne, mais aucune grève ne doit être autorisée avant que tous les efforts possibles aient été faits pour régler les difficultés par voie d'arbitrage. Si ce dernier mode échoue, l'insuccès de la grève devient probable : aussi le premier devoir des assemblées de district est-il de rendre l'organisation de notre Ordre parfaite afin d'assurer le succès de l'arbitrage. »

En mai 1886 un paragraphe additionnel fut voté qui exige que toute grève soit l'objet d'un vote secret et qui déclare qu'elle ne sera décidée que si plus des deux tiers des votants se sont déclarés en sa faveur.

Ces deux articles prouvent combien sont fausses les allégations de ceux qui prétendent que les chevaliers du travail sont des instigateurs de grèves. La vérité est que loin de donner raison aux membres de leur ordre, les chevaliers ont très souvent déconseillé la grève en se refusant à aider les grévistes dans leur lutte contre les patrons. C'est ainsi qu'en 1886, lors de la célèbre grève des chemins de fer Texas Pacific Railroad et du Missouri Pacific Railroad, le président Powderly, après avoir démontré que cette grève n'était pas fondée, fit rayer le vice-président Martin Irons, qui y prêtait la main, et déclara que l'ordre refuserait tout secours aux grévistes. Il offrit,

Digitized by Google

d'ailleurs, sa médiation et obtint en peu de jours des conditions acceptables et la reprise du travail.

Le 8 mars de cette année 1886, Powderly disait non sans orgueil : « Depuis le 1er janvier, le comité exécutif de l'ordre a réglé par l'arbitrage 350 différends qui sans cela auraient abouti à autant de grèves ».

On a souvent essayé de rendre les chevaliers responsables des violences et des excès qu'au cours de certaines grèves on eut à déplorer. Certains publicistes excellent dans l'art de rejeter les « responsabilités morales » sur ceux qui de près ou de loin soutiennent les malheureux défendant en désespérés l'imprescriptibilité de leur droit de vivre. L'impartialité et la bonne foi conduiraient peut-être en dernière analyse à rejeter cette responsabilité sur ceux qui acculent les auteurs de violences à la misère et au désespoir. En ce qui concerne les chevaliers, les règlements de l'ordre sont très fermes sur ce point. Tout chevalier convaincu d'avoir, en temps de grève, participé aux rixes, aux violences, est immédiatement et sans formalités rayé des listes de l'association. Le cardinal Gibbons, archevêque de Baltimore, écrivait à ce sujet : « On insiste sur des excès de violence. Il y a trois remarques à faire : premièrement, les grèves ne sont pas une invention des chevaliers du travail, mais le moyen presque universel et perpétuel, chez nous et ailleurs, par lequel les employés protestent contre ce qu'ils trouvent injuste et réclament leurs droits. Deuxièmement, dans la lutte des multitudes pauvres et indignées contre les monopolistes obstinés, la colère et la violence sont souvent aussi inévitables que regrettables. Troisièmement, les statuts et les chefs des chevaliers du travail, loin d'encourager la violence, exercent une influence puissante pour l'empêcher et pour

Digitized by Google

retenir les grèves dans les limites du bon ordre et de la légitimité ».

Les chevaliers du travail ne sont donc pas par principe des agitateurs, des fomenteurs de grèves. Les rapports des conseils officiels nous montrent bien que leur conduite dans les conflits est absolument conforme à leurs statuts. Leurs efforts vers la conciliation sont manifestes, et les cas sont nombreux où le conseil officiel laisse aux comités de district des chevaliers le soin de régler l'affaire litigieuse.

Seulement, si, par la persuasion, par la conciliation, ils n'arrivent pas à protéger les intérêts ouvriers dont leur ordre a pris la défense, il emploieront la seule arme qui leur reste : la grève. Une organisation ouvrière qui, dans l'état actuel, s'interdirait la grève, n'aurait plus de raison d'être.

Il y a, d'ailleurs, une catégorie de grèves que le bureau exécutif approuve sans difficulté. Ce sont celles qui ont pour cause toute attaque patronale contre l'ordre lui-même. Les patrons, en général, supportent difficilement cette puissante association. Les ouvriers qui y jouent un rôle prépondérant sont particulièrement détestés : ce sont des meneurs qu'on congédie au moindre prétexte. Certains industriels exigent de leur personnel l'engagement de ne pas faire partie des chevaliers. Dans les cas de ce genre, quand l'ordre s'aperçoit qu'il est lui-même le but visé par le patron, il accepte la lutte et organise vigoureusement la résistance. Un exemple entre mille nous est cité par le rapport officiel de l'Etat de New-York. Les ouvriers de la maison Buckley et Cie, de Port-Jervis, s'étaient mis en grève à propos d'une question de salaire. Les chevaliers, fidèles à leurs principes, intervinrent et tentèrent de faire

Digitized by Google

trancher amiablement le conflit. Les patrons répondirent qu'ils ne voulaient avoir rien de commun avec les chevaliers et qu'à l'avenir ils n'accepteraient dans leurs ateliers aucun membre de cet ordre. Le comité exécutif central décréta alors le boycottage de tous les produits de la maison Buckley. De tous les points du pays, on renvoya les marchandises de cette marque. La maison éprouva une perte considérable. Les patrons firent amende honorable. Une convention fut conclue entre les chevaliers et les patrons ; elle atteste de façon suprenante la toute-puissance de l'ordre.

1. La maison n'emploiera que des chevaliers.

2. Elle traitera en toute occasion avec les comités ouvriers.

3. Elle paiera les prix du tarif de l'union.

4. Elle appliquera les règles établies par l'union pour l'apprentissage. En cas de contestation, les ouvriers s'engagent à empêcher, autant que possible, les apprentis de cesser le travail.

5. Ce tarif ne sera pas changé sans avertissement de trente jours.

6. Les ouvriers reconnaissent aux patrons le droit de renvoyer tout employé coupable d'ivrognerie, de négligence ou de toute autre faute.

7. La maison consent à fournir au comité ouvrier les motifs du renvoi.

8. Tous les différends seront jugés par un conseil d'arbitrage de 3 membres.

9. La maison pourra, si elle le désire, apposer sur ses produits le sceau de l'ordre des chevaliers.

Est-ce à dire qu'aucun abus ne se glisse dans l'ordre des chevaliers ? Non assurément. Ainsi, dans le même

Digitized by Google

rapport officiel, nous voyons un comité de district des chevaliers prendre l'initiative de demander une augmentation que les ouvriers ne réclamaient pas. Un contrat écrit les liait en effet envers leur patron suivant des conditions librement débattues. Les ouvriers protestèrent contre cette ingérence des chevaliers qui les forçaient ainsi à manquer à leur parole et à leur signature. Ils refusèrent finalement d'abandonner le travail. Les chevaliers n'en boycottèrent pas moins la maison, qui souffrit beaucoup de cette mise à l'index. La conduite du comité de district est assurément abusive. Mais dans un milieu aussi surexcité que celui des états industriels de New-York, il serait étonnant que la haine n'eût pas, par moments, de ces excès.

Les chevaliers ont, depuis quelques années, perdu une certaine partie de leurs membres. Ils comptaient 700,000 adhérents en 1885 ; en 1894, leur nombre était évalué à 175,000. Plusieurs influences ont amené cette décadence.

Les unions de métiers leur ont beaucoup nui. Il est tout naturel que des ouvriers d'une même profession préfèrent se réunir entre eux. L'ordre des chevaliers apprit aux travailleurs ce qu'ils pouvaient obtenir par l'association. Ceux-ci, s'inspirant d'un pareil modèle, fondèrent de nouveaux groupements selon leurs prédilections respectives et leurs sympathies naturelles. Le programme des unions est d'ailleurs plus engageant que celui des chevaliers. L'ordre d'Uriah Stephens se propose l'éducation morale du travailleur. Il punit l'ivrognerie, la brutalité. Il réclame des cotisations qui ne servent qu'à la propagande, aux cours, aux conférences, aux consultations d'avocat. Le chevalier ne peut prétendre à la moindre gratification ni en cas de maladie, ni en cas de grève. Les associations

Digitized by Google

professionnelles, au contraire, ont une caisse de secours. L'ouvrier est bien plus sensible aux subventions pécuniaires qui, dans les cas urgents, lui sont assurées qu'aux efforts de propagande qui ne peuvent profiter qu'à la classe ouvrière en général.

L'élément révolutionnaire combat aussi les chevaliers avec acharnement. Déjà, dans la grève des chemins de fer de Saint-Louis et de Chicago, les tendances à l'arbitrage avaient été combattues par une minorité révolutionnaire qui réclamait au contraire la grève générale. Le leader socialiste Martin Irons dut se démettre de ses fonctions de second maître de l'ordre. De ce jour, la scission commença. Elle s'accentua dans la grève des abattoirs de Chicago. Les compagnies de chemins de fer qui aboutissent à Chicago transportaient gratuitement les malheureux qui s'offraient pour prendre la place des grévistes. Certains comités de district virent là une occasion d'irradier la grève. Powderly refusa de soutenir les grévistes, qui durent se soumettre. Quelques temps après, plusieurs assemblées refusèrent de payer les cotisations nécessaires pour combler le déficit causé par les grèves successives. D'autres renvoyèrent leurs chartes et se séparèrent de l'ordre, soit pour continuer à exister en organisations indépendantes, soit pour se rallier aux unions de métier.

Les chevaliers, sous cette double influence, ont donc perdu de leur pouvoir.

Le premier rang appartient aujourd'hui à l'*American Federation of Labor*, qui ne compte pas moins de 500,000 membres. Elle n'est autre chose qu'une fédération de syndicats réguliers. C'est une association rigoureusement professionnelle, poursuivant, par les voies légales, l'amélioration du sort des travailleurs, et organisant sur le ter-

Digitized by Google

rain économique, la lutte pacifique du travail et du capital. La proposition votée lors de la grève Pulmann, dans la conférence générale tenue en juillet 1894, nous caractérise assez bien l'état d'esprit de cette fédération. Après avoir décidé qu'une adresse serait envoyée au Président des Etats-Unis pour solliciter l'intervention directe du gouvernement dans une situation dont la gravité réclame « une action extraordinaire et exceptionnelle d'un caractère conciliateur de la part de tous », la conférence conclut : « Contre cette levée de force armée, contre cette brutale coalition de l'autocratie de l'argent, ce serait pis que folie de faire appel à la grève soit partielle soit générale en ces temps de stagnation d'affaires. Il vaut mieux nous organiser plus largement et plus fermement, unir nos forces, faire l'éducation préparatoire à la défense de nos intérêts. »

*
* *

Nous venons d'indiquer dans quelles conditions sociales les institutions d'arbitrage et de conciliation avaient dû se développer. Nous avons caractérisé la double influence qui facilita ce développement. Nous pénétrons maintenant dans le détail.

Dans un premier paragraphe, nous étudierons les efforts tentés par l'initiative privée, soit pour prévenir les conflits soit pour les terminer.

Le deuxième paragraphe sera consacré aux tentatives gouvernementales, aux conseils officiels.

Digitized by Google

§ 2. — Tentatives de conciliation et d'arbitrage dues à l'initiative privée.

Conciliation.

C'est vers 1865, et dans le district métallurgique de Pittsburg, que nous trouvons la première tentative sérieuse.

L'industrie sidérurgique, aux États-Unis comme partout, est le jouet de fluctuations continuelles. La hausse et la baisse des prix de vente entraîne par contre-coup la hausse et la baisse des salaires : c'est là une source intarissable de conflits. De fait, les grèves se succédaient sans interruption dans le district de Pittsburg.

En 1858, la société ouvrière les *Fils de Vulcain* demanda aux patrons de vouloir bien rechercher ensemble s'il ne serait pas possible de comprimer, dans une règlementation précise, ces désastreuses oscillations. Les délégués des deux parties songèrent d'abord à fixer les salaires pour un temps déterminé. La commission siégeait encore que des variations de cours inattendues ne permettaient déjà plus d'appliquer les tarifs qui venaient d'être arrêtés.

C'est alors qu'on songea simplement à nouer, dans une relation fixe, le prix du fer et le taux des salaires : le 13 février 1865, une échelle mobile était adoptée. C'est la plus ancienne que l'on connaisse. Chaque partie avait le droit de mettre fin à la convention par un avis préalable de 90 jours : aucun changement ne devait avoir lieu sans qu'un tel avis ait été donné.

Le 23 juin 1865, quelques modifications furent apportées à cette première échelle mobile, qui demeura dès lors en vigueur pendant 7 ans. Malheureusement aucun mini-

Digitized by Google

mum de salaire n'avait été prévu. D'autre part, l'échelle mobile ne prévoyait pas le cas où le prix de vente descendrait au-delà de 3 cents la livre. C'est pourtant ce qui arriva. Les fers tombèrent à 2 cents 1/2. On se trouvait en dessous des prévisions de l'échelle. Des discussions s'élevèrent. Les patrons prétendaient prolonger l'échelle mobile, en maintenant constante la relation établie entre ses deux facteurs. Les ouvriers déclaraient au contraire que les salaires ne peuvent diminuer indéfiniment. Ils acceptaient une diminution de 50 cents par tonne sur le salaire le moins élevé de l'échelle : mais c'était un infranchissable minimum au-delà duquel il leur était impossible de descendre. Les patrons s'obstinèrent. Alors commença cette grève mémorable qui, pendant tout l'hiver, fit chômer les usines métallurgiques de Pittsburg.

Au mois d'avril 1875, les patrons cédèrent : la grève prit fin. Mais il n'y eut plus d'entente générale entre les patrons et les ouvriers en tant que corps organisés. Après cette grève, toutes les associations métallurgiques se réunirent. L'association fédérative des travailleurs du fer et de l'acier fut fondée. C'est sous son contrôle que chaque patron passe avec ses ouvriers des conventions particulières (1).

(1) Voici un modèle de ces Conventions :

Convention passée le entre la maison et ses puddleurs.

Quand la livre de fer se vend	Le puddlage de la tonne est payé
2 cents 5/10	5d 50
2 6/10	5 60
2 7/10	5 70
2 8/10	5 80
2 9/10	5 90
3	6
3 1/10	6 10

Cette convention et cette échelle de salaires resteront en vigueur jusqu'au 1er j... 18...

Pour le patron : *Pour l'Association fédérative des travailleurs du fer et de l'acier :*

Digitized by Google

Le système de l'échelle mobile a gagné les districts voisins. Il a été adopté partout, dans l'industrie métallurgique.

Cette réglementation toute mathématique du grave problème des salaires a certainement étouffé quantité de grèves partielles. L'avertissement préalable de 30, 60 ou 90 jours, en remettant les conflits à une échéance lointaine, permet la réflexion et favorise la solution pacifique : un différend ajourné est souvent un différend terminé.

*
* *

Au point de vue de la variation dans la demande et de l'instabilité des prix de production, l'exploitation de l'anthracite ne le cède en rien à l'industrie métallurgique. Les périodes d'abondance et de misère y alternent également avec une triste régularité. Les mineurs de Pensylvanie songèrent donc, eux aussi, à amortir le désastreux contre-coup de variations si fréquentes. A la suite de grèves d'une intensité et d'une violence regrettables (1), des associations de patrons et d'ouvriers s'étaient, dès 1867, formées dans ce district. La *Société ouvrière de bienfaisance de Saint-Clair* prit l'initiative d'une réglementation assez hardie des conditions du travail. Elle ne se contentait pas de fixer une échelle mobile. Elle réglait à la fois la production, les transports et le prix de vente. Quand le prix

(1) Le rapport du bureau de statistique de Pensylvanie, p. 72-73, nous dit : La grève est l'état normal du pays et ce n'est encore que le moindre de ses maux, car il est désolé par une longue série de meurtres, d'attentats, de rixes terribles, de guet-apens, de vols, dont aucun n'est poursuivi, la classe ouvrière s'en rendant solidaire par le choix de ses représentants, enfin, par une accumulation d'horreurs telle quelle ne s'effacera pas du souvenir des contemporains et qu'on n'y songera jamais sans un frisson d'épouvante.

Digitized by Google

du charbon descendra au-dessous d'un minimum fixé, le travail devra être suspendu partout et de plein droit. Ce chômage aura pour effet naturel de faire remonter les cours. Un minimum étant imposé au prix de vente du charbon, il en résultera un minimum de salaires correspondant. Le prix du transport aux quais d'embarquement sera fixé à deux dollars.

Les patrons jugèrent inacceptable cet ensemble de propositions. Ils admirent bien le principe de l'échelle mobile ; sur les autres points, ils présentèrent aux délégués ouvriers un contre-projet qui comprenait huit articles.

L'art. 1er déterminait le mode de fixation du prix de vente. On supposera, disaient les patrons, que chaque tonne comprend 75 °/₀ de gros, 12 °/₀ de noix, 12 1/2 °/₀ de pois. On multipliera les chiffres par la valeur, au cours du jour, de chacune de ces trois catégories. L'addition des produits donnera le prix conventionnel de la tonne.

L'article 2 fixait le taux des salaires correspondant au prix conventionnel de trois dollars la tonne ; l'article 3 déterminait ensuite les augmentations et diminutions de salaire correspondant aux augmentations et diminutions du prix conventionnel. Le soin de calculer ces variations était confié, par l'article 4, à un comité de cinq patrons désignés par l'association ouvrière. Les autres articles se préoccupaient des relations des ouvriers et des patrons. Le travail, disait l'article 6, ne sera jamais suspendu sans un avis préalable de six jours. Les associations ouvrières ne s'immisceront jamais dans la vie intérieure de l'usine.

Cette réglementation dura quelque temps. Dès la fin de l'année 1869, les difficultés recommencèrent. De part et d'autre, on transigea et, provisoirement, on se fit quelques concessions. Le 15 mars 1870, la grève éclata. Elle ne se

Digitized by Google

termina qu'en juillet, par l'acceptation d'une nouvelle convention : « le compromis Gowen ». M. Gowen, président de la *Philadelphia and Reading Railroad Company*, fit d'abord adopter une nouvelle échelle mobile. De plus, pour éviter toute cause de mésintelligence, il fit signer, par le comité de « l'Anthracite Board of trade (patrons) » et le comité de la « Wortingsmen's benevolent Association (ouvriers) », l'arrangement suivant :

I. L'association ouvrière de bienfaisance (Wortingsmen's benevolent Association) ne soutiendra aucun ouvrier congédié pour incapacité, mauvais ouvrage, mauvaise conduite ou toute autre raison plausible ; les patrons ne renverront aucun ouvrier pour des actions ou devoirs qui leur seront imposés par l'association ouvrière.

II. Chaque homme doit travailler régulièrement, et c'est aux contremaîtres et aux patrons qu'il appartient de voir s'il le fait : l'association ouvrière est bien de cet avis.

III. Pour fixer le prix du charbon mensuellement, le président de la société patronale et le président de l'association ouvrière se réuniront le 20 de chaque mois et choisiront cinq experts qui, le 25 suivant, affirmeront sous serment les prix des différentes catégories de charbons.

IV. Ces cinq experts seront pris sur une liste des patrons qui expédient plus de 40,000 tonnes par an, et nul ne sera choisi une seconde fois avant que la liste ne soit épuisée.

V. Le prix du charbon déterminera le taux des salaires du mois.

En dépit de ces excellentes précautions, cette convention n'eut pas tout le succès qu'on en espérait. Dès 1871, les grèves recommencèrent et l'arbitrage ne parvint même pas toujours à trancher les conflits que les moyens de conciliation n'avaient pu éviter.

Digitized by Google

Les échelles mobiles ne furent pourtant pas abandonnées. Leur emploi, au contraire, se généralisa dans tous les districts houillers : elles sont maintenant adoptées par les mineurs de définitive façon. Comme dans l'industrie métallurgique, les renouvellements des prix de base ont suscité des grèves très importantes ; mais l'accord fait sur ce point, l'inconvénient des petites grèves surgissant à chaque instant, à propos des salaires, a pu, grâce à elles, être écartées dans de très appréciables proportions.

*
* *

Une œuvre très utile de conciliation fut accomplie dans certaines industries par les comités dits *d'arbitrage*.

Ces comités, fort improprement qualifiés, n'étaient composés que des délégués des associations ouvrières : l'élément patronal n'y figurait pas. C'était donc une sorte de conseil de défense permanemment offert aux ouvriers ayant quelque grief, toujours prêt à examiner leurs réclamations et à les présenter en leur nom. Les chevaliers de Saint-Crépin avaient dans l'industrie de la chaussure organisé ce système de comité. Cette puissante association comprenait de nombreuses loges. Quand une loge avait quelque grief contre un patron, elle en avertissait les deux loges les plus proches. Chacune de ces trois loges nommait un délégué. Tous trois examinaient les dépositions des deux parties et faisaient tous leurs efforts pour les concilier. Si l'accord ne pouvait se faire, la loge centrale connaissait de l'affaire. Le patron devait se soumettre à la décision du *comité* sous peine de voir déserter ses ateliers. Divisés, jaloux les uns des autres, les industriels subirent quelque temps cette omnipotente juridiction. Mais à me-

Digitized by Google

sure que les Saint-Crépin devinrent plus puissants, leurs prétentions grandirent, leurs exigences furent de plus en plus nombreuses et les réclamations se multiplièrent.

L'industrie de la chaussure souffrit d'un tel état de choses. Les patrons n'osaient plus accepter de commandes dans la crainte que des demandes imprévues de la part de leurs ouvriers ne viennent les mettre dans l'impossibilité d'exécuter leurs marchés aux conditions convenues. Plusieurs usines fermèrent. Les patrons se rapprochèrent et, unanimement, résolurent de s'affranchir du comité et de ses sentences.

Pendant qu'ils en discutaient les moyens, l'un d'eux, grand manufacturier, alla trouver de son propre mouvement les représentants de Saint-Crépin. Il leur exposa nettement la situation, leur fit comprendre qu'il n'était pas juste que les patrons soient soumis aux décisions d'un conseil où ils n'étaient pas représentés. En conséquence, il demandait la formation d'un comité mixte où les deux parties figureraient. Sur un pied d'égalité parfaite, patrons et ouvriers discuteraient amicalement les questions litigieuses et des deux côtés on accepterait volontiers les décisions. Les ouvriers consentirent facilement à nommer leurs cinq délégués. Les patrons s'indignèrent contre la démarche de leur confrère ; pourtant cinq d'entre eux acceptèrent de faire partie du comité. Le conseil se réunit deux jours de suite. La discussion fut vive. On parvint néanmoins à adopter un tarif qui devait rester en vigueur pendant un an.

Cet arrangement produisit les meilleurs résultats. Ce fut pour la cordonnerie une année véritablement heureuse. Les quelques patrons qui, au début, avaient refusé de nommer des délégués reconnurent leur tort. A l'expiration du

Digitized by Google

terme fixé on décida unanimement d'avoir de nouveau recours aux bons offices du comité mixte pour fixer le prix de l'année suivante (juin 1871 à juin 1872). Cette nouvelle expérience ne réussit pas comme la première. Les patrons se firent, cette année-là, une telle concurrence que plusieurs d'entre eux, en dépit de leurs engagements, se virent obligés, pour ne pas sombrer, de baisser les salaires au-dessous du tarif convenu. Les réclamations furent vives. Les délégués patrons refusèrent d'obliger les délinquants à l'exécution du traité. Dans l'affolement d'une lutte à outrance les manufacturiers ne songeaient plus qu'à se débarrasser de tout ce qui les empêchait d'abaisser les salaires jusqu'à l'extrême limite possible. Quand les chevaliers de Saint-Crépin leur notifièrent, en juin 1872, que les ouvriers étaient prêts à former un comité pour l'année 1872-1873, les patrons se contentèrent, pour toute réponse, de faire afficher une réduction de salaires. Les ouvriers protestèrent. Les industriels déclarèrent qu'à ces conditions-là, seulement, leurs usines seraient ouvertes, qu'ils entendaient dorénavant ne plus avoir de relations avec les associations ouvrières et qu'ils n'accepteraient même plus que les ouvriers qui prendraient l'engagement de ne faire partie d'aucune union.

Des meetings s'organisèrent. Les ouvriers eurent beau revendiquer l'exercice du droit d'association si libéralement reconnu par la constitution américaine. Ils eurent beau affirmer leur droit de discuter le taux du salaire et de vendre leur travail à un prix satisfaisant. Les fabricants tinrent bon. La grève s'étendit. Plus de 2,000 ouvriers chômèrent. La caisse de l'ordre de Saint-Crépin s'épuisa rapidement. Le 24 août, les ouvriers affamés se rendirent

Digitized by Google

à discrétion ; les associations furent dissoutes. Les salaires descendirent à des taux épouvantablement bas.

Les patrons eux-mêmes ne tardèrent pas à regretter l'ordre de Saint-Crépin qui, au moins, leur garantissait une certaine sécurité. Le mouvement associationel reprit. Les loges furent reconstituées, les statuts revisés. Avec les associations reparurent les comités de conciliation. Les conseils comprirent désormais onze membres. Aucune grève ne pouvait être ordonnée sans un vote du conseil. Les règlements disaient : « Le bureau pourra régler par « l'arbitrage toute difficulté survenue entre un et plusieurs « membres de la loge et leurs patrons. Il devra étudier « soigneusement les diverses circonstances de l'affaire et « s'efforcer d'arriver à un arrangement avant d'autoriser « une grève. Le bureau ne pourra aider ou encourager « une grève commencée sans son autorisation... Quand « une affaire lui aura été soumise, le bureau devra nommer « un comité qui devra entrer en pourparlers avec un « comité patronal ; si ces comités s'entendent pour régler « l'affaire, leur décision, quelle qu'elle soit, sera finale... »

M. Carrol D. Wright apprécie ainsi l'œuvre de ce comité : « Dans les treize mois qui suivirent immédiatement « sa constitution, le bureau régla, presque toujours sans « grande peine, environ cent différends survenus dans les « ateliers, et qui, presque tous, auraient pu donner nais- « sance à des grèves partielles. Il a donc rendu les plus « grands services en faisant disparaître les mauvais sen- « timents et en prévenant les luttes. Il serait absurde de « supposer qu'une institution quelconque peut remplir ses « devoirs sans donner prise à la critique ; mais, par la « modération, la fermeté et l'équité qu'ils déploient, les

Digitized by Google

« membres du conseil s'attirèrent, par les décisions qu'ils « rendirent, le respect et la confiance de leurs compa- « gnons ainsi que ceux de la majorité des patrons (1) ».

*
* *

Les ouvriers chapeliers de Danbury avaient, dès 1850, fondé des unions pour chacune de leurs spécialités. Ces associations furent pendant longtemps en lutte continuelle avec les patrons, et les procédés de conciliation, chez elles, étaient fort peu en honneur.

Les idées changèrent quand ces unions se furent affiliées aux chevaliers du travail. Sous l'influence de cet ordre, une commission fut nommée en 1885 pour conférer avec les fabricants sur la situation de la chapellerie, sur les moyens de faire prospérer cette industrie et d'améliorer le sort de ceux qu'elle faisait vivre. Les patrons comprirent la nécessité d'encourager ce nouvel état d'esprit : en vue d'étudier la proposition faite par les ouvriers, ils organisèrent à New-York un congrès auquel 88 industriels prirent part. On estima que le capital engagé dans la chapellerie y était représenté dans la proportion de 95 0/0. Pourtant l'unanimité ne fut pas assez grande pour qu'on pût fonder une *Association nationale*. La société patronale ne comprit que les fabricants du district de Danbury.

Les associations patronales et ouvrières entrèrent bientôt en relations. Vers la fin de l'année 1885, une convention fut conclue entre elles : « Tous les ouvriers doivent « adhérer aux unions existantes; chaque atelier règle

(1) *Industrial conciliation and arbitration by Cassoll*, D. Wegt, 1881, p. 104.

Digitized by Google

« ses prix et ses méthodes de travail sans intervention « du dehors ; les salaires sont fixés par périodes de six « mois ; tous les différends que patrons et ouvriers seront « incapables de terminer eux-mêmes seront soumis à des « arbitres choisis en nombre égal par chacune des par- « ties ; la décision des arbitres sera définitive ; le travail « ne sera pas arrêté pendant le règlement d'un différend.

« Les contestations seront d'abord examinées par un « *comité* de vigilance émanant de l'association des ou- « vriers ; dans le cas où sa décision ne serait pas accep- « tée par le patron intéressé, chacune des parties nom- « merait un arbitre pour régler la question ; en cas d'in- « succès, ces deux premiers arbitres en nommeraient un « troisième en dehors du métier. La décision de ce tiers- « arbitre serait définitive ».

Cette convention fut acceptée par tous. Les ouvriers qui, jusque-là, étaient restés en dehors des unions y adhérèrent : il n'y eut pas de dissidents. Toute l'industrie de la chapellerie du district de Danbury fut ainsi réglementée par cet accord des associations ouvrières et patronales.

Les engagements pris furent de part et d'autre loyalement exécutés. C'est ainsi que la fédération nationale des ouvriers chapeliers ayant commencé une active propagande en vue d'établir un prix minimum de salaire, les ouvriers de Danbury refusèrent d'entrer dans ce mouvement et menacèrent même de se retirer de la fédération si ce projet n'était pas abandonné.

Une seule fois, la bonne harmonie fut troublée par l'*Union des garnisseuses*. Au bout de quelques jours, le différend fut étouffé. Le 6e rapport annuel du bureau du travail de l'État de Connecticut de 1891 reproduit, à l'occasion de ce conflit partiel, une longue proclamation des

Digitized by Google

patrons de Danbury attestant les excellents résultats du système en vigueur.

« Ce système est, croyons-nous, la première tentative faite pour appliquer, sur une large échelle, certains principes d'action pour régler les relations entre patrons et ouvriers.

« Ces relations sont basées sur la reconnaissance de ces faits : une communauté d'intérêts et une dépendance mutuelle entre les deux parties ; des droits réciproques ; une responsabilité commune et la conviction que les efforts des deux côtés peuvent être plus avantageusement dirigés vers la prospérité générale que vers le développement d'un antagonisme stérile.

« Le succès de ce système, qui fonctionne depuis cinq ans, a pleinement justifié la confiance de ses fondateurs.

« Les rares contestations qui sont survenues depuis qu'il est en vigueur, n'ont servi qu'à démontrer son efficacité et la nécessité de lui donner des bases plus solides.

« De meilleurs sentiments ont surgi entre patrons et ouvriers ; on comprend mieux les conditions des affaires et les vues ou projets des deux parties, et les droits de chacun sont mieux respectés. Beaucoup de causes d'irritation et de troubles ont été supprimées et l'on s'adresse de moins en moins aux comités de conciliation et d'arbitrage.

« Tant que dureront les imperfections de la nature humaine, il sera impossible d'éviter, d'une manière absolue, toute espèce de froissement ; mais ce système offre des moyens sûrs et équitables de trancher les différends. L'expérience des cinq dernières années, à Danbury, a certainement démontré que les relations entre le capital et le travail peuvent être maintenues sur des bases de justice et de paix, et que le système qu'on y a appliqué est le

Digitized by Google

meilleur garant des droits et du bien-être de tous » (1).

Ces usages sont devenus la règle générale de la chapellerie. Les patrons ont, depuis peu, réussi à former une association nationale. Cette association nationale a conclu, avec les unions ouvrières des autres districts, des conventions semblables à celles que nous venons d'étudier. Une commission mixte permanente est chargée de veiller à la fidèle exécution des engagements pris. Une seule innovation a été faite. Les comités de vigilance exclusivement ouvriers ont été remplacés par des comités d'arbitrage composés de représentants des deux parties.

*
* *

Depuis quelques années, on semble, dans plusieurs industries, prendre cette bonne habitude des conventions venant définir, après entente commune, les conditions du travail.

Tous ces arrangements, qui cherchent à prévoir et à régler, par avance, les différends futurs, ne réussissent pas. La pernicieuse influence du milieu social, tel que nous l'avons dépeint, se fait ici particulièrement sentir. L'accord, parfois, s'obtient difficilement : dans certains cas, les règlements commencés sont abandonnés par les parties en complète dissension ; une discussion irritée ne fait alors que précipiter le conflit qu'on voulait empêcher.

D'autre part, les conventions ne sont pas toujours respectées. Le 1er mai 1887, par exemple, les patrons et ouvriers tailleurs de granit de Boston avaient accepté et signé un règlement très précis qui, entre autres dispositions,

(1) *Sixth annual report of the Bureau of Labor statistics of the state of Connecticut, 1891.*

Digitized by Google

imposait l'arbitrage et fixait le prix de chaque article. Cette convention devait être appliquée jusqu'au 1er mai de l'année suivante. Dès la première semaine, le 6 mai, les ouvriers s'étant aperçus que certains articles étaient omis dans le tarif, en demandèrent l'insertion. Les patrons refusèrent. Les ouvriers se mirent en grève. Les commandes affluaient. Les patrons cédèrent. Le tarif fut appliqué. Le 31 décembre, subitement, les ouvriers furent avertis que le tarif convenu était remplacé par un tarif très réduit. Les patrons dénonçaient ainsi l'arrangement pris, sans avoir donné l'avertissement préalable de trois mois inscrit dans la convention. Ils faisaient, d'ailleurs, remarquer qu'au moment de l'acceptation du tarif, aucune association patronale n'existait : les ouvriers avaient donc eu tort de croire que l'industriel qui avait signé la convention représentait tous les autres. Les ouvriers répondirent, avec quelque raison, que, loyalement, cette objection aurait dû être faite au moment de la signature du traité, mais que, comme il avait été immédiatement exécuté par tous les patrons, ils avaient lieu de croire que tous respecteraient les clauses de la convention. Les patrons ripostèrent que les ouvriers ne pouvaient guère se montrer trop rigoristes, puisque eux-mêmes avaient violé le traité dès les premiers jours.

En fait, il y avait des torts des deux côtés.

Pour assurer une sanction matérielle à la loi du contrat accepté, les tailleurs d'une grande maison de New-York firent accepter une clause qui mérite d'être citée. Le patron s'engageait à payer 500 dollars à l'union ouvrière s'il violait la convention, et l'union s'engageait à payer la même somme si ses membres se mettaient en grève pour demander une augmentation de salaires, avant le 1er janvier 1891.

Digitized by Google

En général, les conventions entre patrons et ouvriers sont de très courte durée. L'instabilité des situations, le caractère tourmenté des relations sociales ne permettent pas d'escompter des avenirs trop lointains. Habituellement, les parties s'engagent pour 6 mois. C'est le délai admis par les chapeliers de Danbury ; dans l'industrie du bâtiment, les conventions sont faites pour un an. Dans les fonderies de Rochester, la réglementation est renouvelée chaque année ; elle est affichée dans tous les ateliers et un exemplaire en est remis à chaque intéressé.

Le délai d'un an n'est presque jamais dépassé. On cite cependant la convention passée entre l'association des éditeurs de journaux de Chicago et l'union typographique n° 16 de cette ville. Cette convention était faite pour 5 ans.

Arbitrage.

Nous venons de voir les moyens essayés pour empêcher les conflits de se produire.

Nous allons examiner les cas où l'arbitrage proprement dit est venu trancher les différends surgis.

*
* *

La première tentative d'arbitrage sur laquelle on possède quelques renseignements eut lieu dans le bassin anthraciteux de Pensylvanie, en 1871.

Nous avons précédemment exposé dans quelles conditions et à la suite de quelles circonstances un système d'échelle mobile avait été accepté. Au commencement de 1871 quand il s'agit de renouveler cette échelle, on ne put s'entendre : une grève générale éclata. La question

Digitized by Google

de l'arbitrage fut mise à l'ordre du jour. Les journaux publièrent de nombreux articles sur les grands services que cette institution rendait en Angleterre. Une enquête parlementaire fut décidée. Les mineurs, qui, jusqu'alors, s'étaient toujours refusés à tout arbitrage, furent entraînés par ce courant d'idées. Des arbitres furent choisis. Ils se réunirent à Mauch Chunk le 17 avril 1871 et nommèrent comme tiers-arbitre le juge William Elwell de Bloomsburg.

Dès la première réunion, les arbitres ouvriers refusèrent de soumettre au tiers-arbitre la question des salaires. La décision arbitrale se contenta de poser certains principes concernant les rapports du capital et du travail. « Les associations ouvrières ne doivent, sous aucun prétexte, s'ingérer dans la direction des affaires... Les ouvriers unionistes ont tort de refuser de travailler chez un patron par cela seul qu'il emploie des ouvriers ne faisant pas partie de leurs sociétés... Il faut blâmer les patrons qui se coalisent contre les associations de travailleurs et qui congédient les ouvriers qui occupent certaines fonctions dans leur union ».

Cette poignée de bons conseils fut sans doute très appréciée de part et d'autre mais elle ne suffit pas à terminer la grève.

La question des salaires conservait au conflit toute son acuité. Après un assez long chômage au cours duquel des propositions diverses furent faites tantôt du côté des patrons tantôt du côté des ouvriers, le juge Elwell fut de nouveau prié de s'occuper de la question. Il maintint, conformément aux désirs des ouvriers, le principe de l'échelle mobile. Ce fut une victoire pour le système de l'arbitrage. La décision arbitrale fut acceptée par tous. La forte discipline des sociétés ouvrières eut facilement raison des

Digitized by Google

récalcitrants. L'activité régna dans tous les charbonnages.

Cette période de tranquillité et de paix fut de courte durée. La faute en incomba tout entière à la *Thomas Coal Company*. Les chargeurs de cette compagnie demandèrent subitement une augmentation. L'association ouvrière s'émut de cette violation de la convention. Les membres du comité exécutif firent leurs efforts pour amener les chargeurs à retirer leur demande. Ceux-ci comprirent leurs torts : ils étaient bien décidés à écouter les conseils de l'union, quand les directeurs de la *Thomas Coal Company* firent afficher qu'à tous ceux qui travaillaient dans leurs exploitations, mineurs et auxiliaires, des prix plus avantageux que ceux prévus par l'échelle seraient payés pendant toute l'année. Ils annonçaient même qu'un rappel serait fait sur les livres de paye et qu'un excédent serait remboursé aux ouvriers sur les mois écoulés.

Cette nouvelle se répandit rapidement dans tous les districts houillers. Les ouvriers des charbonnages voisins, naturellement, réclamèrent les mêmes conditions. Les comités d'unions rappelaient en vain la convention passée. L'un après l'autre les patrons cédèrent et se contentèrent d'exclure du comité des mines d'anthracite la *Thomas Coal Company*, qui assassinait ainsi l'arbitrage dans la région.

Ce fut encore la faute d'une puissante compagnie minière si la première tentative d'arbitrage faite dans l'Ohio ne réussit pas. Les patrons avaient décidé une réduction de salaires ; les ouvriers s'y étaient opposés. D'un commun accord il avait été décidé qu'un conseil d'arbitrage connaîtrait du différend. La sentence arbitrale, très détaillée et très précise, admit presque intégralement la réduction

Digitized by Google

proposée par les patrons, mais elle diminua le prix de la poudre, de l'huile et le loyer des maisons que les patrons fournissaient à leur ouvriers. De plus, dans un règlement complémentaire, elle envisagea la plupart des circonstances spéciales qui peuvent se rencontrer dans le travail minier et détermina leur influence sur les salaires. Elle fixa par exemple des suppléments à payer quand la veine avait moins de quatre pieds, quand le toit serait schisteux ou imprégné d'eau... etc.

Cette décision fut acceptée de part et d'autre.

Le salaire de chaque ouvrier se déterminant par le nombre de tonnes abattues par lui, les mineurs de la *Crawford Coal Company* demandèrent qu'un contrôleur de leur choix et payé par eux assistât — conformément à la loi — à la pesée des charbons. La compagnie s'y refusa obstinément. Les autres patrons lui ayant donné tort, le directeur de cette *Crawford Coal Company* offrit aux ouvriers de leur payer 80 centimes la tonne — au lieu des 71 accordés par l'arbitre — s'ils renonçaient à exiger un surveillant peseur. Les ouvriers, dont les ressources étaient épuisées, acceptèrent cette proposition sans s'arrêter à cette idée que si la compagnie payait un salaire supérieur au taux convenu pour éviter la présence d'un contrôleur du pesage, c'est qu'elle avait avantage à ne pas être surveillée dans cette opération. Cela produisit une vive émotion chez les mineurs qui, dans les vallées voisines, travaillaient aux conditions fixées par l'arbitre. De ce fait qu'une puissante compagnie renonçait volontairement à une augmentation aussi sensible du prix de la tonne, ils conclurent que la diminution avait été injuste et sans fondement. C'était l'opinion courante avant l'arbitrage : elle s'en trouva confirmée. Les associations

Digitized by Google

ouvrières firent de vains efforts pour assurer l'exécution de la sentence arbitrale. Leurs représentants furent bafoués pour n'avoir pas su obtenir de meilleures conditions. Les compagnies cédèrent. Quelques années après, une nouvelle tentative d'arbitrage eut lieu dans le même district : elle avorta complètement. La population ouvrière avait en effet perdu toute confiance dans les sentences arbitrales.

On cite encore un cas d'arbitrage bien caractérisé dans le Wisconsin, à Milwankee. A la suite de difficultés concernant les salaires, l'union typographique de Cream City, d'accord avec les patrons, fit choix de deux patrons et de deux ouvriers auxquels on adjoignit un arbitre désintéressé et au jugement duquel on convint de se remettre. De nombreux témoignages furent produits. L'union présenta une quantité considérable de lettres et de télégrammes établissant que les salaires étaient plus élevés dans les villes voisines, que certains systèmes de travail fort avantageux étaient partout en vigueur, sauf à Milwankee. Des femmes d'ouvriers vinrent déclarer que le coût de la vie était de plus en plus élevé. Les patrons, de leur côté, démontrèrent que la situation de l'industrie ne justifiait pas l'augmentation demandée. Des documents contradictoires furent présentés à l'arbitre. Après avoir rendu justice à la parfaite modération et à la correction de l'union ouvrière, l'arbitre se prononça contre l'augmentation demandée. Les ouvriers s'inclinèrent. Les dépenses s'élevèrent à 1,328 fr. pour l'union et à 500 fr. pour les patrons.

Les ouvriers typographes de Chicago eurent également recours à l'arbitrage. Les imprimeurs s'étaient engagés à ne faire travailler que des unionistes. Le propriétaire d'un journal se servit, quelque temps après, de machines

Digitized by Google

nouvelles qui fonctionnaient à l'aide de touches. Pour la manœuvre de ces machines quelques ouvriers furent embauchés qui n'appartenaient pas à l'union typographique. Les unionistes s'émurent et prétendirent que la convention avait été violée. Un arbitre fut nommé. Le travail à la machine, décida-t-il, n'est pas un travail de compositeur. Il n'exige aucun apprentissage. Si les patrons avaient demandé à l'union des ouvriers pour un tel travail, l'union aurait pu leur répondre : nous nous sommes engagés à vous fournir des compositeurs seulement. L'union ne pouvait se plaindre que les patrons aient embauché, en dehors des unions de compositeurs, des machinistes qui n'avaient pas à faire œuvre de compositeur (1).

*
* *

Ces sentences sont l'œuvre d'arbitres nommés simplement pour la question en litige.

Quelques autres ont été rendues par des conseils permanents.

Ces conseils permanents d'arbitrage, dus à l'initiative privée, sont en très petit nombre.

Le premier qu'il convienne de citer fut établi dans la région minière de la Pensylvanie occidentale. Nous avons eu plusieurs fois déjà l'occasion de parler du district de Pittsburg, et l'on sait, qu'aussi bien dans les usines métallurgiques que dans les mines de houille, les conflits étaient fréquents et graves. Le gouverneur de l'Etat de Pensylvanie, alarmé de la continuité de ces crises, envoya en Angleterre M. Joseph Weeks, pour y étudier le fonctionne-

(1) *Typographical-Journal* du 1er sept. 1891.

Digitized by Google

ment des conseils de conciliation. A son retour, M. Weeks publia, sur les institutions qu'il avait vues, une brochure de propagande en faveur de l'arbitrage. Cette brochure fut répandue à profusion parmi les ouvriers. Cette vulgarisation des conseils anglais porta ses fruits. Spontanément, l'union des mineurs proposa à l'association des patrons, l'organisation de semblables juridictions industrielles. L'association patronale montra beaucoup de mauvaise volonté. M. Joseph Weeks prit alors l'initiative de visiter les patrons individuellement. Il obtint de 90 d'entre eux qu'ils contresignassent une circulaire qui invitait patrons et ouvriers à se réunir à Pittsburg le 24 septembre 1879, pour y étudier le projet de conseil d'arbitrage. Cette réunion eut lieu et tout le monde tomba d'accord pour décider la création d'une juridiction arbitrale. Les statuts furent presque entièrement calqués sur ceux des conseils anglais de Wolwerhampton et de Middlesborough. Un *comité de conférence* étudiait et était chargé d'examiner en première instance les contestations surgissantes. Il devait essayer de concilier les parties adverses. S'il n'y réussissait pas, l'affaire était alors déférée au conseil. Le conseil pouvait désigner, en cas de partage des voix, un tiers-arbitre. L'article 13 des statuts exigeait que cet arbitre soit désigné à l'unanimité.

Le conseil de Pittsburg fut de courte durée. La première question mise à l'ordre du jour fut la fixation d'une échelle mobile. On discuta longtemps sur le prix à prendre comme base de l'échelle. Les patrons cédèrent. Mais quand il s'agit de déterminer les graduations proportionnelles, on dut renoncer à s'entendre. On fixa provisoirement les prix pour le mois courant et on reporta à la réu-

Digitized by Google

nion suivante la discussion de l'échelle. La seconde réunion ne fut pas plus heureuse. Les patrons produisirent leurs livres. Les délégués ouvriers, même après que les industriels eurent prouvé la vérité de leurs affirmations, déclarèrent ne rien pouvoir modifier à leurs prétentions.

On ne s'entendit pas davantage sur le choix d'un arbitre. Le conseil s'ajourna alors indéfiniment.

Ce qui ne permit pas à ce conseil de fonctionner utilement, c'est assurément le mandat impératif accepté par les délégués ouvriers. Là, en effet, était la raison de leur obstination. Ils étaient venus au conseil avec des instructions très précises dont ils ne pouvaient s'écarter. L'article 24 qui, sur l'insistance des ouvriers, avait été inséré dans les statuts, les aurait, en effet, frappés de révocation. « Si un délégué des ouvriers ou des chefs d'industrie devient indigne de figurer dans le conseil à raison de négligence ou de faute grave, ses collègues du même parti auront le droit de lui infliger la censure, de le suspendre ou de l'expulser par un vote réunissant les deux tiers des voix. » Dans ces conditions, l'échec était inévitable. « Le fonctionnement bien compris de l'arbitrage, dit M. Weeks, implique que les délégués arrivent à la séance avec l'intention de prendre connaissance des arguments et des faits et de décider en conséquence, mais non qu'ils y viennent munis d'instructions d'un corps électoral qui n'a pas connaissance de tous les arguments et de tous les faits. »

La même raison empêcha également le conseil d'arbitrage qu'on avait organisé d'après les mêmes statuts dans la vallée Shenango, voisine de Pittsburg, de produire le moindre résultat. Là aussi on ne put s'accorder dès la première question à trancher; comme à Pittsburg, on ne

Digitized by Google

put même pas s'entendre sur le choix d'un arbitre. A ce propos, M. Caroll Wright (1) observe judicieusement.

« Aussi bien là qu'à Pittsburg, ce fut une erreur capi-
« tale de n'avoir pas nommé un arbitre avant que la situa-
« tion ne fût devenue complètement désespérée. Il est vrai
« qu'on pourrait citer des cas d'arbitrage heureux, où l'ar-
« bitre n'avait pas été choisi avant que le conseil eût cons-
« taté son impuissance à s'entendre; mais il est toujours
« préférable de désigner l'arbitre avant d'aborder la dis-
« cussion, surtout quand on considère l'entente comme
« peu probable; il serait même très utile que le tiers ar-
« bitre pût assister à toutes les séances et entendre les
« discussions de façon à rendre promptement sa déci-
« sion. »

En 1882, un conseil de conciliation et d'arbitrage pour les manufactures de chaussures a été organisé à Cincinnati; il était composé de 16 membres : 8 patrons et 8 ouvriers nommés pour un an.

Dans l'État de New-Jersey, à Paterson, grâce au concours de la chambre de commerce et de l'Assemblée de district n° 100 des chevaliers du travail, un conseil a été fondé. Ce conseil semble se préoccuper surtout des difficultés individuelles. Par exemple, si un ouvrier est renvoyé parce qu'il est membre actif des chevaliers du travail, le conseil, disent les statuts, aura le droit d'ordonner sa rentrée à l'atelier et de fixer l'indemnité qui devra lui être payée pour son chômage forcé.

Cette juridiction ressemble beaucoup à nos conseils de prud'hommes.

Les parties en litige peuvent, d'ailleurs, si elles le dé-

(1) C. Wright, déjà cité, p. 152.

Digitized by Google

sirent, récuser les membres du Conseil, à l'exception du président, et les remplacer par d'autres arbitres de leur choix.

Le conseil d'arbitrage le plus intéressant et le plus parfait est, sans aucun doute, le conseil de la fabrique de cigares de MM. Straiton et Storm, à New-York. Dans cette fabrique, des rapports réguliers s'étaient, depuis longtemps, établis entre les patrons et les ouvriers, grâce à une société de secours mutuels fondée en 1876 à la suite d'une grève qui avait causé le plus grand préjudice aux deux parties. L'arbitrage trouvait donc ici un terrain tout préparé. Au lieu de cet état d'esprit hostile et haineux, trop fréquemment rencontré, il régnait, entre les ouvriers cigariers et leurs patrons, des sentiments de confiance et de respect mutuel qui devaient assurer le succès de l'institution.

Le conseil fut fondé en janvier 1879. Primitivement, le conseil se subdivisait en 2 comités, l'un spécial aux cigariers, l'autre aux emballeurs. Chaque section n'était pourtant pas exclusivement composée d'ouvriers d'une même catégorie. Ainsi un empaqueteur faisait partie du conseil des cigariers et vice versa : de cette façon, une section ne pouvait prendre une décision touchant aux intérêts des autres, sans que celles-ci aient pu présenter les observations nécessaires.

En 1884, ce dédoublement du conseil fut supprimé : il n'y a plus aujourd'hui qu'un seul comité.

Les élections se font à deux degrés.

40 délégués sont d'abord nommés. Chaque spécialité est représentée : il y a 15 cigariers, 11 enrouleurs, 7 empaqueteurs, 7 emballeurs. Ces 40 délégués nomment ensuite leurs représentants au conseil, soit 3 cigariers,

Digitized by Google

2 enrouleurs, 1 empaqueteur, 1 emballeur. L'élément patronal se trouve représenté par 1 patron et 5 contremaîtres. Le conseil comprend donc 14 membres. En cas de partage égal des voix, on procède à 5 tours de scrutin. Si cela ne donne pas de résultats, on procède alors à l'élection du tiers-arbitre. Pour cette élection, chaque délégué se choisit un délégué auxiliaire. Les 13 délégués se trouvent ainsi renforcés de 13 délégués nouveaux. Ces 26 représentants et le président nomment alors le tiers-arbitre.

Un article des statuts prévoit le cas où, d'un côté ou de l'autre, on se fatiguerait du conseil.

« Art. 6. — 1° Si la maison Straiton et Storn reconnaît, « à un moment donné, que le Conseil d'arbitrage ne ré- « pond plus au but poursuivi, c'est-à-dire le règlement « loyal et équitable de tous les différends entre patrons et « ouvriers, alors elle donnera avis par écrit au président « et au secrétaire du Conseil alors en fonctions qu'elle « entend ne plus être liée par les décisions du dit Conseil. « Trois mois après cette notification, les fonctions du « Conseil cesseront pour l'une et l'autre partie, et le « Conseil sera aboli.

« 2° Si les ouvriers de la maison Straiton et Storn, « gouvernés par les décisions du Conseil d'arbitrage, re- « connaissent à un moment donné qu'il ne répond plus à « son objet, et qu'ils présentent à la direction une péti- « tion couverte des signatures du 1/3 des ouvriers, les « ouvriers seront invités à voter sur la question, et si les « 2/3 d'entre eux se prononcent pour la suppression, le « Conseil cessera de fonctionner au bout de 3 mois ».

Il ne semble pas qu'on applique de sitôt ces dernières dispositions statutaires. Les réclamations des ouvriers ont toujours été étudiées avec le plus grand calme. D'un côté

Digitized by Google

comme de l'autre, les délégués sont animés des sentiments les plus conciliants. Le Conseil, d'ailleurs, reste des années sans siéger : ce qui témoigne et de la bonne harmonie entre patrons et ouvriers et des excellents résultats obtenus par le Conseil, le plus grand service que puisse rendre une institution d'arbitrage étant d'apprendre à s'en passer. Dans une lettre adressée à M. Weeks, MM. Straiton et Storn ont eux-mêmes dévoilé le secret d'une aussi complète réussite : « Il est nécessaire que chacune des « deux parties possède le sentiment de l'honnêteté et de « la justice et une dose moyenne d'intelligence.

« Le patron répugne souvent à l'idée d'un entretien « avec ses ouvriers en dehors des rapports nécessités par « le travail. Il croit que cela est de nature à nuire à son « prestige et à son autorité. Nous pensons qu'il fait « erreur. Si l'employeur qui connaît la situation commer- « ciale dans le monde entier et qui est à même de ren- « seigner l'employé, ne le fait pas, n'est-il pas coupable « dans une certaine mesure ? Évidemment oui, car il les « laisse à la merci des agitateurs et des démagogues ».

En 1893, plusieurs conseils corporatifs d'arbitrage ont été institués. C'est ainsi que les briquetiers de Boston, d'accord avec l'association des entrepreneurs de bâtiments, ont fondé, le 9 février, un conseil permanent de conciliation et d'arbitrage qui se réunit régulièrement le dernier jeudi de chaque mois. Les ouvriers maçons de pierre ont aussi conclu, le 2 mars, avec l'association patronale, une convention fixant les salaires et les heures de travail pour une année, et instituant un conseil permanent qui se réunit tous les mois, à jour fixe.

Digitized by Google

§ 3. — Tentatives officielles.

Nous allons maintenant étudier les efforts faits par la loi (1) pour développer les institutions de conciliation.

Tantôt elle s'est contentée d'encourager la création de conseils industriels, en leur assurant certaines garanties, en leur donnant certains pouvoirs.

Dans d'autres cas, la loi a fait plus : elle s'est elle-même chargée du soin d'organiser les juridictions arbitrales.

La Pensylvanie occidentale, qui est assurément l'État qui s'est le plus tôt préoccupé de l'arbitrage, peu de temps après l'enquête faite en Angleterre par M. Weeks, vota, le 26 août 1883, une loi sur « les tribunaux volontaires industriels », connue sous le nom d'*Act Wallace*.

L'article 1er de cette loi pose le principe : « Considérant « que les différends qui s'élèvent entre les personnes em- « ployées dans les différentes industries de cet État ont « pour résultat d'engendrer des grèves et des lock-outs « qui paralysent ces industries, occasionnent de grandes « pertes aux patrons et aux ouvriers, et semblent devoir « n'être résolus que par la famine et par la force, moyens « que réprouvent le progrès humain et l'esprit des lois « américaines.

(1) La constitution de presque tous les États admet le recours à des arbitres pour quelque motif que ce soit. La constitution de Wisconsin, par exemple, dit textuellement : « La législature établira des lois pour régulariser des tribunaux de conciliation en établissant leurs droits et leurs devoirs. Ces tribunaux peuvent être établis dans et pour chaque ville ». On pourrait évidemment user de cette clause pour trancher les différends entre patrons et ouvriers. En fait, on n'y songea jamais.

Digitized by Google

« Considérant que le recours à des arbitres volontaires « choisis par les deux parties, garantissant une égale repré- « sentation des droits égaux et une discussion complète des « questions litigieuses, constitue le moyen le plus sûr d'arri- « ver par des concessions mutuelles à une transaction satis- « faisante et à faire cesser le conflit et que le choix d'un tiers- « arbitre par les parties auquel elles s'en remettront pour « la décision finale en cas de désaccord sont des procédés « en harmonie avec les usages et les coutumes de cet État ; « pour ces raisons il est décidé :

« Les présidents des tribunaux de justice de paix et les « juges présidant des chambres dans les comtés auront « le devoir, sur la présentation d'une pétition ou d'une « convention, d'accorder l'autorisation d'établir des tribu- « naux dans leurs districts respectifs pour examiner et ré- « gler les conflits entre patrons et ouvriers ».

La pétition réclamant l'installation d'un tribunal doit comporter un nombre appréciable de signatures. Elle sera approuvée par au moins 50 ouvriers, — par les chefs de 5 établissements ou par 5 patrons qui emploieront au moins chacun dix ouvriers, ou par les représentants d'un établissement n'employant pas moins de 75 personnes.

La pétition doit désigner, non seulement les noms des membres qui doivent composer le tribunal, mais même le nom du tiers-arbitre, qui, en cas de partage des voix, devra être appelé.

Le juge, après avoir autorisé la création du tribunal arbitral, fixe le jour et le lieu de la première réunion.

Le nombre des membres est laissé au choix des parties. Il doit seulement comprendre au minimum 2 patrons et 2 ouvriers. Les fonctions sont confiées pour un an.

La mission principale de ce conseil est de statuer sur

Digitized by Google

les questions générales, telles que fixation des salaires, nombre d'heures de travail, etc... Mais la loi l'autorise aussi à rendre des jugements relatifs à des difficultés d'interprétation de contrats. Le conseil joue alors le même rôle que nos conseils de prud'hommes.

Les décisions du conseil sont légalement exécutoires, dès qu'elles ont été enregistrées dans un certain délai par les tribunaux ordinaires.

L'*Act Wallace* fut bien accueilli. Dans presque tous les districts de Pensylvanie, l'installation de tribunaux industriels fut réclamée. En 1884, M. William Mac Intosch, délégué patron au conseil, écrivait :

« Quoique les décisions du tribunal n'aient pas été entièrement satisfaisantes pour les deux parties, et on ne peut guère s'attendre à ce qu'il en soit autrement, je crois que les intérêts des ouvriers et des patrons furent garantis, grèves et *lock-outs* étant évités »... Et il ajoute : « J'ai participé à tous les efforts faits pour régler par l'arbitrage les différends ou les conflits ; je crois que la clause qui exige le choix du tiers-arbitre, aussitôt après le choix des membres du tribunal, a été pour beaucoup dans la réussite et le succès ».

Le secrétaire de l'union des mineurs, délégué des ouvriers, écrit à son tour le 22 décembre 1884 :

« Conformément à l'act de 1883, l'arbitrage a été mis « en pratique et il a fait plus de bien dans ces derniers « douze mois qu'on ne l'espérait. Il n'y a pas eu de grèves, « tandis qu'habituellement, chaque été, on en voyait surgir « qui duraient de deux à cinq mois. Il n'y a pas eu de victimes « forcées de s'exiler pour avoir pris une part active aux « grèves dans le but de conserver le taux des salaires. L'in- « dustrie, quoique languissante cette année, n'a pas souffert

Digitized by Google

« de cette incertitude, et, en ce qui concerne ce district, « les contrats ont été observés... On ne peut trop accumu- « ler d'arguments en faveur de ce beau système de l'arbi- « trage. Si quelqu'un voulait prendre le temps de recueil- « lir les chiffres et montrer les millions sacrifiés par le ca- « pital pour subjuguer le travail et les pertes fabuleuses « supportées par le travail pour lutter contre le capital, « sans parler des innocents qui ont par là souffert de la « faim et du froid, on serait surpris, ne serait-ce que pour « ce district. Et alors, qu'a-t-on obtenu ? Aucun principe « ne s'est établi dont bénéficierait l'industrie ou l'humanité ; « la justice du résultat acquis par une grève est toujours « discutable parce que c'est la force seule qui décide, les « conditions d'équité n'étant soumises à aucune discussion.

« Le but à poursuivre est d'assurer l'exécution des dé- « cisions, ce qui ne peut avoir lieu sans une forte orga- « nisation bien disciplinée, tant du côté des ouvriers que « du côté des patrons ».

C'est ainsi qu'en 1884 on appréciait l'arbitrage en Pensylvanie. Cet optimisme des débuts ne semble pas avoir été par la suite pleinement justifié. Le chef du bureau de la statistique industrielle de Pensylvanie écrivait plus récemment (1) : « La loi de 1883 n'a pas obtenu tout le « succès qu'on en espérait, et cela à cause de l'opposition « des grands industriels. Les ouvriers étaient et sont en- « core favorables à l'arbitrage, mais les patrons ne veu- « lent soumettre leurs comptes à aucun tribunal, ce qui « laisse les ouvriers aussi avancés après qu'avant le vote « de cette loi.

(1) *Second biennal report of the Bureau of Labor and Industrial statistics of Wisconsin.*

Digitized by Google

Le 10 février 1885, la législature de l'Ohio vota une loi pour la constitution des conseils d'arbitrage. Cette loi n'est qu'une reproduction presque textuelle de la loi de Pensylvanie. Elle attribue pourtant aux tribunaux certains pouvoirs qu'ils n'avaient pas dans le district voisin. Les membres du conseil peuvent en effet exiger l'examen des livres, des documents et des comptes appartenant aux deux parties.

Dans le Maryland, quand les parties le demandent, le juge de paix nomme lui-même les arbitres et les charge du soin de régler les différends entre patrons et ouvriers : il ne fait, lui, qu'enregistrer la décision arbitrale. Nous avons, en Angleterre, rencontré des dispositions analogues dans la loi de 1824.

En 1886, la préoccupation de légiférer sur l'arbitrage s'accentue et se généralise. Dès l'ouverture de la première session du 49e congrès, le 22 avril 1886, le président Cleveland attirait l'attention de la législature sur cette question. Il adressait le message suivant :

« Au Sénat et à la Chambre des représentants,

« La constitution impose au président le devoir de re-
« commander de temps en temps, à l'attention du congrès,
« les réformes qu'il juge nécessaires et utiles.

« Je suis si profondément convaincu de l'importance
« qu'il y a à considérer immédiatement, et avec le plus
« grand soin, le problème que de récents événements et
« la situation présente ont mis à jour, concernant le rè-
« glement des différends entre patrons et ouvriers, que je
« dois recommander au congrès de légiférer sur une ma-
« tière aussi sérieuse et aussi urgente.

« Sous notre forme de gouvernement, on devrait spé-
« cialement reconnaître la valeur du travail comme un élé-

Digitized by Google

« ment de la prospérité nationale, et le bien-être de l'ou-
« vrier devrait attirer particulièrement l'attention du
« législateur. Dans un pays qui offre à tous ses citoyens
« le plus haut degré de développement social et politique,
« il n'est ni juste ni prudent de regarder les ouvriers
« comme irrévocablement condamnés à rester dans les li-
« mites de leur classe, comme n'ayant droit à aucune sol-
« licitude et ne pouvant protester contre la négligence
« dont ils sont l'objet.

« Le travailleur, collaborateur indispensable de nos dé-
« veloppements et de nos progrès, peut réclamer avec
« énergie et comme un droit que le législateur le protège,
« comme il le fait pour tout citoyen ayant des intérêts
« importants : il faut écouter ses demandes lorsqu'elles
« sont raisonnables, avec un esprit assez conciliant et
« assez équitable pour l'amener à apporter sa coopération
« ardente, féconde et patriotique dans la poursuite de notre
« grande destinée nationale.

« Il n'est pas de l'intérêt véritable du travail de recou-
« rir aux menaces et aux manifestations violentes; et
« ceux qui, sous prétexte de défendre les droits du travail,
« attaquent de gaieté de cœur les droits du capital, et, dans
« des buts personnels ou par amour du désordre, sèment
« la violence et le mécontentement, ne devraient rencon-
« trer aucun encouragement et aucun appui. Mais il con-
« viendrait de conduire avec calme toute législation sur
« ce sujet, sans chercher à satisfaire des demandes dé-
« raisonnables ou à gagner des partisans.

« L'état actuel des relations entre le capital et le travail
« est loin d'être satisfaisant. Le mécontentement des ou-
« vriers est dû en grande partie à la cupidité et à l'avi-
« dité insensée des patrons, et les excuses alléguées en

Digitized by Google

« faveur du capital doivent attirer l'attention du gouverne-
« ment. Il faut reconnaître également que les ouvriers
« ne s'appliquent pas toujours assez à éviter des troubles
« sans raison et sans excuse.

« Bien que l'on reconnaisse l'importance d'une meilleure
« entente entre ces deux parties, il convient de ne pas
« oublier que tout effort tenté dans ce sens par le gou-
« vernement fédéral est forcément limité par les obstacles
« naturels. Il y a beaucoup de maux que le congrès ne
« saurait réparer par des lois et beaucoup de réformes
« qu'on ne peut non plus obtenir par cette voie. Je serais
« satisfait toutefois de voir l'autorité fédérale faire
« quelque chose pour prévenir les troubles qui nais-
« sent souvent d'un différend entre patrons et ouvriers,
« et qui parfois menacent sérieusement les intérêts indus-
« triels et commerciaux du pays ; et mon opinion est que
« le meilleur système à adopter pour régler ces difficultés,
« est celui de l'arbitrage volontaire.....

« GROVER CLEVELAND.

« *Exécutive mansion, 22 avril 1886.* »

L'impulsion donnée au mouvement qui se dessinait en faveur des institutions arbitrales fut grande. Dans presque tous les Etats des lois surgirent. Les États de New-Jersey, du Kansas, de l'Iowa, de Michigan, de la Caroline, de Georgie, de Nilwaska adoptèrent, en 1886, des dispositions analogues à celles qui existaient en Pensylvanie et dans l'Ohio.

Les États de Massachusetts et de New-York, en cette même année, organisèrent leurs conseils de conciliation officiels et permanents.

*
* *

Digitized by Google

C'est la loi du 2 juin 1886 — bientôt complétée par la loi du 14 mai 1887 — qui organisa, dans l'État de Massachusetts, un conseil officiel d'arbitrage.

L'art. 1er en fixe la composition : « Le gouverneur, avec « l'avis et le consentement du conseil, nommera trois per- « sonnes compétentes qui formeront le conseil officiel « d'arbitrage et de conciliation. L'une d'elles sera un pa- « tron ; l'autre sera choisie dans quelque organisation « ouvrière ; la troisième sera nommée sur la recomman- « dation des deux autres ; cependant, si, à l'expiration de « trente jours, elles n'ont pu se mettre d'accord pour « faire leur choix, le troisième membre du conseil sera « nommé par le gouverneur ».

Les membres restent en fonctions pendant trois années ; un roulement établit pour chaque année le renouvellement du mandat de l'un des trois arbitres.

Avant 1887, le conseil n'intervenait que s'il en était requis par l'une des parties intéressées : la nouvelle loi lui a, au contraire, ordonné de prendre l'initiative des moyens de conciliation. Dès qu'il vient à la connaissance du conseil officiel, par avis du maire ou du conseil municipal d'une localité, qu'une grève ou un lock-out sont imminents, le conseil doit se mettre immédiatement en rapports avec le patron et avec les ouvriers et tenter, par la médiation, d'effectuer un arrangement amiable.

Pour que le conseil s'occupe d'un différend, il faut que le patron emploie au moins 25 personnes, que, de plus, le travail ne soit pas suspendu.

Les arbitres ont le droit de citer des témoins, de recevoir leurs dépositions sous serment, d'exiger la production des livres de paye.

Digitized by Google

Il doit rendre sa sentence dans les trois semaines de son intervention ; en matière d'arbitrage, il importe que les différends soient réglés avec célérité.

La décision du conseil est rendue publique ; une copie en est laissée au secrétaire de la localité où l'affaire s'est produite. Elle est de plus insérée dans le livre des procès-verbaux et relatée dans le rapport annuel du conseil. Elle est, pendant six mois, obligatoire pour les parties. Un avis préalable de soixante jours est nécessaire pour la rendre caduque.

Si les parties refusent tout moyen de conciliation et ne consentent pas à soumettre leur différend au conseil, celui-ci peut néanmoins poursuivre son enquête, établir de quel côté pèse la responsabilité et, en faisant afficher les résultats de ses recherches, infliger à la partie coupable la pénalité morale d'un blâme public.

Tel est le conseil officiel.

La loi l'offre aux parties intéressées comme une institution toujours prête à fonctionner dans l'intérêt de la concorde industrielle : elle ne l'impose pas. Si les parties préfèrent soumettre leurs différends à un conseil de leur choix, ils le peuvent. Tout en restant à la disposition des parties, le conseil officiel s'efface alors devant le conseil privé. La loi investit même le conseil privé de tous les pouvoirs du conseil officiel.

Depuis 1887, le conseil officiel du Massachusetts a rendu de très appréciables services.

Pendant les années 1887, 1888, 1889, 1890, le conseil s'est occupé de 120 affaires. Dans ce chiffre, sont seulement comptés les conflits qui, en raison de leur importance, ont été l'objet d'une procédure régulière. Bien souvent, le conseil a été sollicité tantôt par des patrons,

Digitized by Google

tantôt par des ouvriers, dans des cas où une solution amiable a pu être rendue en dehors de toute formalité d'audience ou de jugement.

La question des salaires est la source la plus abondante de conflits. Sur les 120 affaires examinées, 79 avaient pour cause la fixation des salaires ; dans 39 cas, les patrons prétendaient les réduire ; dans 49 autres, les ouvriers réclamaient une augmentation.

C'est, peut-être, dans ce genre de questions que le conseil a pu rendre les services les plus efficaces. Pour demander une augmentation de salaires, les ouvriers se basent généralement sur ce que les ouvriers des villes voisines sont mieux payés ; — de même, les patrons consentent volontiers à payer leurs employés autant que leurs concurrents : ce qu'ils craignent, c'est de les payer davantage. Or, un conseil d'arbitrage impartial peut, mieux que personne, connaître, grâce aux moyens d'information dont il dispose, la manière dont sont réglés les salaires et autres conditions du travail. C'est ainsi que le conseil officiel du Massachusetts a pu établir, après de longues enquêtes dans de nombreuses localités, des tarifs très détaillés comprenant un nombre considérable d'articles. Ces tarifs ont rendu de grands services. Le rapport officiel de 1890 le constate avec une certaine satisfaction : « Il arrive souvent qu'un fabricant ou un ouvrier vienne demander la copie d'un de ces tarifs élaborés et recommandés par le conseil un an ou deux auparavant... Une discussion s'élève au sujet des salaires. On se souvient alors que le conseil officiel a établi un tarif qui a paru équitable pour un travail identique à celui qui fait l'objet de la discussion, et l'on recourt à cette règle que l'on modifie selon les circonstances ».

Digitized by Google

Après la question des salaires, c'est la rivalité existant entre les unionistes et les non-unionistes qui nécessita le plus souvent l'intervention du conseil. Fréquemment, des ouvriers affiliés à une union quittent le travail sur le refus du patron de congédier un ou plusieurs non-unionistes. Dans des différends de cette nature, il n'y a pas place pour une transaction. Le conseil est impuissant : il ne peut qu'exhorter à la bonne entente. En fait, ces exhortations sont souvent entendues. — Parfois, le conflit est né de la rivalité de deux associations ouvrières. En 1887, à Havervill, les chevaliers du travail avaient passé, avec certaines manufactures, une convention fixant, pour la durée d'une année, le prix du piquage à la machine. Les membres de l'union des piqueuses refusèrent de travailler aux prix fixés par ce tarif, contestant aux chevaliers le droit de débattre le salaire des piqueuses. Le conseil finit par réunir les représentants des deux associations ouvrières. Il leur fit comprendre combien il était important que la convention faite fût respectée, si l'on voulait, à l'avenir, pouvoir renouveler des contrats avec les patrons. Cet avis fut écouté. Mais il fut entendu que, dorénavant, aucune tentative ne serait faite par les chevaliers, pour fixer les salaires d'une autre association. — Un autre exemple est plus significatif encore : le 5 mai 1890, les ouvriers coupeurs de la maison Patten et Cie se mirent en grève parce qu'on refusait de congédier un ouvrier qui faisait de la propagande en faveur de l'*Union internationale des ouvriers en chaussure*. Le conseil, convoqué le 13 mai, ne put qu'exprimer son regret de voir s'élever ainsi des querelles inconsidérées. L'ouvrier en question, dit-il, a le droit de faire partie de n'importe quelle association ou de travailler indépendamment de ces associations. Dans tous les

Digitized by Google

cas, il ne doit être ni molesté ni troublé dans son travail. Ces sages paroles furent écoutées : la paix fut rétablie. — Tout ceci, évidemment, prouve un esprit peu conciliant : les associations patronales ne sont guère plus tolérantes. Le rapport de 1890 le reconnaît très facilement : « En de nombreuses circonstances où les ouvriers se sont mis en grève, soit de leur propre mouvement, soit après y avoir été provoqués, le conseil a reconnu, après enquête, que leurs plaintes avaient quelque fondement, pour ne pas dire plus ; malheureusement, la précipitation avec laquelle ils avaient agi, créait, d'un côté ou même des deux côtés, un état d'esprit qui constituait, à lui seul, un obstacle à l'examen impartial des revendications formulées ». Plusieurs fois, le conseil usa contre les patrons de la pénalité morale dont il dispose : le blâme public.

Le 21 novembre 1887, le conseil apprend qu'une grève vient de se déclarer parmi les piqueuses de la maison Winchell à Havervill. Un membre du conseil se rend dans cette ville et obtient des ouvrières qu'elles rentrent à l'atelier après avoir signé le recours au conseil, offrant que le patron signe aussi de son côté. Un jour est pris pour l'audience, mais, le 29, le patron écrit au conseil qu'il ne se rendra pas à sa convocation, attendu qu'il est décidé à cesser son commerce et à vendre son outillage. En effet, à mesure que leur travail se termina, les ouvriers furent renvoyés, mais, peu de temps après, le patron recruta un nouveau personnel. Cette conduite extraordinaire et contraire à la promesse faite dans la requête, rendit impossible les opérations du conseil qui ne put qu'émettre un blâme public.

La haine des patrons contre les associations ouvrières est un sérieux obstacle à l'apaisement de différends.

Digitized by Google

L'année 1890 fut surtout fertile en conflits entre les associations de patrons et les unions ouvrières. L'active propagande faite cette année-là en faveur du 1er mai ne semble pas avoir été étrangère à cette augmentation du nombre des différends. « Les luttes qui en sont résultées, dit le rapport officiel, semblent avoir surtout pour but d'expérimenter la force de résistance dont ces groupements sont capables : l'intervention du conseil, dans ces cas-là, a été nulle ».

Au milieu de toutes ces rivalités et de toutes ces haines, la tâche du conseil n'est donc pas des plus aisées.

Les statistiques officielles pour les années 1887, 1888, 1889, 1890 nous révèlent que sur cent-vingt affaires étudiées, l'intervention du conseil a été refusée vingt-six fois. Dans vingt-trois cas le conseil a dû se déclarer impuissant à régler la difficulté. Vingt-neuf grèves furent évitées grâce aux démarches faites par les membres du conseil : quarante-deux conflits furent enfin dénoués par des sentences arbitrales.

Pendant les années 1891, 1892, 1893, cent deux affaires ont été soumises au conseil. Dans cinquante-trois conflits, les parties sollicitaient d'elles-mêmes l'intervention des arbitres officiels. Quarante-neuf fois le conseil intervint d'office.

Le conseil évita trente-deux grèves ; il en termina trente-deux autres. Ses tentatives furent inutiles et impuissantes dans trente-huit cas.

En 1894 le conseil s'est préoccupé de trente-neuf conflits. La dépression industrielle qui, cette année-là, a sévi sur les États-Unis, a imposé partout des réductions de salaires qui ont été la source de très ardents conflits. Sur les trente-neuf affaires étudiées, trente-deux avaient une

Digitized by Google

telle origine. — Le recours à la conciliation s'est produit dix-sept fois avant la cessation du travail. Dans seize cas, le conseil fit avorter la grève : il a pu en terminer sept autres. En somme sur un total de trente-neuf différends, l'action du conseil officiel a empêché seize grèves et en a abrégé sept.

*
* *

Le conseil officiel de l'État de New-York fut créé le 18 mai 1886, la même année et presque le même jour que celui du Massachusetts.

Dans la pensée du législateur de 1886, le conseil officiel ne devait constituer qu'un tribunal de seconde ligne tranchant en appel les différends que n'aurait pu terminer un premier conseil choisi par les parties elles-mêmes. Ce que la loi voulait c'était développer l'idée d'arbitrage et encourager les associations à créer des conseils privés pour le règlement de leurs conflits. Dans ce sens l'art. 1er de la loi du 18 mai 1886 remettait le soin de nommer les arbitres aux associations elles-mêmes ou même à leurs comités centraux. « Si les ouvriers sont membres d'une association professionnelle, représentés par un comité central, ce comité aura le droit de nommer les arbitres ouvriers. Dans le cas où les ouvriers intéressés seraient membres titulaires d'une association non représentée dans un comité central, l'association dont ils sont membres aura le droit de nommer deux arbitres du conseil. Si les ouvriers ne forment aucune association, ils sont convoqués en réunion extraordinaire à l'effet de nommer leurs délégués ».

Les conseils se composent de cinq personnes : deux ouvriers, deux patrons et un tiers-arbitre. Le juge de paix

Digitized by Google

leur confère une sorte d'investiture : c'est lui qui leur soumet la question litigieuse.

Ces arbitres doivent rendre leur sentence dans les dix jours.

Dans les dix jours qui suivent l'enregistrement de leur décision, appel peut être interjeté devant le conseil officiel.

Ce conseil officiel est créé chaque année par le gouverneur. Il se compose de 3 personnes. L'une doit être prise dans le parti qui, lors des dernières élections, donna la majorité au gouverneur de l'État ; la deuxième dans le parti en minorité qui a obtenu le plus grand nombre de voix après la première ; la troisième dans une association ouvrière.

C'est ainsi que fut constitué le 2 juin 1886, le premier conseil officiel de l'Etat de New-York. Pour faire connaître son existence, il répandit dans tout son ressort un nombre considérable d'exemplaires de la loi nouvelle, puis fit distribuer des brochures de propagande en faveur de l'arbitrage. Cette réclame eut peu d'effet. Le premier rapport du conseil dut constater que, pas une seule fois dans sa première année, il n'avait eu à régler de différends en qualité de tribunal d'appel. Des conflits très sérieux pourtant s'étaient produits ; la population était restée absolument réfractaire à la création de conseils locaux. La tendance invariable était de soumettre les affaires directement au conseil officiel d'arbitrage. Dans plusieurs grèves importantes, il fut même forcé par l'opinion publique d'intervenir comme médiateur. Il ne put le faire qu'à titre officieux, car il se trouvait en dehors des fonctions que la loi lui assignait. Le rapport demandait en conséquence que la loi soit modifiée de manière que le conseil soit

Digitized by Google

investi des pouvoirs de première juridiction, et ait toute liberté d'action pour intervenir d'office dans les différends portés à sa connaissance.

Conformément à ces vœux, la loi fut modifiée dès le 10 mars 1887.

La nouvelle loi conserva les tribunaux locaux. Elle supprima seulement la formalité de l'investiture par le juge du comté.

Quant au conseil officiel, ses attributions reçurent l'extension désirée. On put désormais s'adresser directement à lui. Il ne fut plus obligé d'attendre que les parties viennent lui confier leur différend. « Chaque fois, dit l'article « 9 de la loi du 10 mars 1887, que de quelque partie de « l'État il viendra à la connaissance du conseil qu'il y a « une sérieuse menace de grève, ou que le travail est « déjà suspendu, le devoir du conseil sera de se rendre « immédiatement dans la localité siège du conflit, de se « mettre en communication avec les parties, et d'offrir sa « médiation pour effectuer un arrangement amiable; et, « s'il le juge préférable, il fera une enquête sur les « causes du conflit; à cette fin, le conseil est autorisé à « assigner et à faire comparaître les témoins sous peine « d'amende. »

Jusqu'à présent, l'histoire du conseil officiel de l'État de New-York est loin d'être aussi brillante que celle du conseil de Massachusetts. L'État de New-York est assurément celui où le nombre des grèves est le plus considérable. De 1889 à 1894, les statistiques ne nous en signalent pas moins de 1650. Un pareil milieu sollicite admirablement les initiatives conciliatrices d'un conseil actif et influent. Il semble qu'un tribunal arbitral puisse rendre les plus grands services dans un pareil foyer de différends et de conflits.

Digitized by Google

Sur les 1,650 grèves qui ont surgi pendant les 5 années précitées, 77 seulement ont préoccupé le conseil de New-York. Le nombre des conflits qu'il a terminés est tout à fait dérisoire. Les derniers rapports officiels nous donnent, en effet, les résultats suivants :

En 1892, 400 grèves ont éclaté. Le conseil est intervenu dans 11 conflits, 3 fois sur la réclamation des ouvriers, 1 fois sur la réclamation des patrons. Dans les 7 autres cas, il est intervenu d'office. Sur ces 11 grèves, il a pu en terminer 5.

En 1893, en raison de la crise qui a sévi aux Etats-Unis, le nombre des grèves n'a pas dépassé 220. Le conseil est intervenu dans 14 grèves. Il a offert spontanément sa médiation dans 12 cas ; 2 fois seulement les ouvriers lui ont déféré le différend. Il a pu mettre fin à 6 grèves.

L'influence du conseil officiel est donc bien faible. On peut même, à bon droit, s'étonner de la disproportion qui existe entre le nombre énorme de grèves qui éclatent et le nombre d'interventions signalées. Les rapports sont muets sur ce point : on en est réduit aux conjectures.

Il faut d'abord reconnaître que la plupart de ces grèves sont de peu de durée et généralement ne s'étendent guère au-delà d'une corporation parfois très spéciale. La situation de l'État de New-York est, à ce point de vue, bien différente de celle des États voisins. Là, une seule industrie, métallurgique ou houillère, embrasse un nombre considérable de travailleurs. Les grèves y sont générales, très étendues, mais moins fréquentes. Dans l'Etat de New-York, au contraire, c'est une continuité de petites grèves, qui, alternativement, surgissent soit dans l'un, soit dans l'autre de ces mille et mille métiers aux spécialités les plus diverses et les moins connues.

Digitized by Google

La tactique du conseil explique également le petit nombre de cas où son intervention est signalée. Le conseil de New-York, évidemment, a conservé un peu de cette conception primitive qui l'avait constitué tribunal suprême de conciliation, surveillant et dirigeant les arbitrages des tribunaux locaux inférieurs. Le conseil, en effet, ne cherche pas à prodiguer ses sentences. Il tente d'organiser la conciliation plus qu'il ne concilie lui-même. Quand un conflit éclate, l'un de ses membres se rend sur le lieu du conflit. S'il trouve les pourparlers engagés entre les patrons et les comités de district des associations ouvrières, si il apprend que des arbitres ont été nommés, il ne revendique pas, pour son conseil, le soin de juger le différend ; au contraire, il s'incline, il s'efface. Si le différend n'est encore soumis à aucune juridiction arbitrale, le délégué officiel prendra rarement l'initiative du règlement de l'affaire ; la plupart du temps, il conseillera la constitution d'un comité mixte, il aidera à sa formation, il l'organisera : mais là se borneront ses efforts. Le 1er novembre 1887, la grève éclate à Rochester dans les manufactures de chaussures. Le conseil se rendit dans cette localité, eut une entrevue avec quelques patrons et les délégués des différentes associations. Il proposa d'instituer un conseil permanent pour l'avenir et de nommer tout de suite une commission mixte pour régler les difficultés. Le 20 janvier 1888 le conseil officiel fut averti qu'un grave conflit venait de se produire à Port-Jervis. Le conseil vint immédiatement proposer aux parties de nommer des délégués pour régler le conflit. Sa proposition ayant été favorablement accueillie, il revint assister à la conférence organisée par les délégués désignés. En juin 1888, l'attention du conseil fut appelée sur un différend survenu dans les

Digitized by Google

ateliers de la compagnie de photogravures de Brooklyn. Quand l'arbitre officiel se présenta, il apprit que les parties avaient déjà consenti à soumettre la question à l'arbitrage et avaient choisi leurs arbitres. Le représentant du conseil s'inclina et se contenta de conseiller aux parties intéressées de nommer de suite un tiers arbitre, pour le cas où les deux premiers ne pourraient se mettre d'accord.

Ces quelques raisons expliquent, en partie, pourquoi, dans ce grand nombre de conflits, si peu d'interventions proprement dites sont à noter à l'actif du conseil officiel. Il convient d'ajouter que dans l'État de New-York la population est plus dense, moins stable que dans les États voisins. Elle se ressent un peu de la surexcitation des villes capitales. Les doctrines avancées sont plus répandues ; les associations ouvrières plus puissantes. Plus nerveusement que partout ailleurs, elles soutiennent les revendications ouvrières. Rappelons enfin que le conseil officiel de l'État de New-York ne dispose point de cette pénalité morale du blâme public : il publie simplement les dépositions recueillies au cours des enquêtes sans conclure et sans juger. Quelque soit le degré d'efficacité que l'on consente à assigner à ce blâme, il est certain que plusieurs grèves furent évitées dans le Massachusetts grâce à la crainte qu'avaient les parties d'en être frappées.

*
* *

Le 10 mars 1891 un conseil officiel d'arbitrage fut créé dans l'État de Californie. Il se compose d'un patron, d'un ouvrier, d'une personne étrangère à l'industrie. Le gouverneur les nomme pour un an. Ce conseil peut intervenir d'office et prendre l'initiative d'une enquête dont le résul-

Digitized by Google

tat sera publié le plus vite possible. Quand les parties ont réclamé l'intervention du conseil, celui-ci doit rendre sa décision dans les trois semaines. Si l'une des parties, après avoir consenti à soumettre le différend au conseil, vient à se dérober, le conseil ne statue pas, mais tous les frais sont supportés par les défaillants. La décision du conseil lie pour six mois les parties qui auront demandé son intervention. Pendant ce laps de temps, on peut se dégager de la sentence arbitrale en prévenant l'autre partie six jours avant la date de la dénonciation.

Le conseil ne s'impose pas. Les parties peuvent elles-mêmes choisir les membres d'un conseil corporatif et privé, à qui la loi communique les mêmes pouvoirs qu'au conseil officiel.

Cette juridiction arbitrale n'a, jusqu'à présent, rendu aucun service en Californie. Les industriels lui sont ouvertement hostiles. Pendant sa première année d'existence un seul conflit lui a été transmis et sa décision n'a point contenté les parties.

*
* *

Le 24 mars 1892, l'État de New-Jersey est entré dans la même voie. Un conseil officiel d'arbitrage a été créé. Ce conseil est organisé à l'imitation de celui de New-York. Il peut examiner les affaires directement, intervenir dans les conflits qu'on lui signale. Il peut aussi servir de tribunal d'appel. Les membres, au nombre de trois, sont nommés pour cinq ans par le gouverneur. Ils peuvent être choisis en dehors de toute classification politique. La loi exige seulement que l'un d'entre eux appartienne à une association ouvrière.

*
* *

Digitized by Google

Le dernier conseil officiel créé aux États-Unis est celui de l'État d'Ohio. Il a été organisé en 1893 sur le même modèle que celui des États de New-York et de New-Jersey.

Dans plusieurs États, des projets de loi sont déposés dans le même sens. Toutes les provinces auront bientôt leurs conseils officiels.

*
* *

Là ne s'arrêtera pas l'effort législatif.

Pour parachever l'organisation arbitrale, le Congrès étudie la création d'un *Conseil national* d'arbitrage et de conciliation qui, muni des pouvoirs les plus énergiques, interviendra au moins dans les conflits venant interrompre l'exploitation des entreprises qui, comme celles des chemins de fer, ont le caractère de services publics.

Depuis quelques années, des grèves considérables comme celles de Pensylvanie en 1877, du Sud-Ouest en 1886, du New-York Central and Hudson River Railway en 1890; de Buffalo en 1892, ont, pendant des semaines, paralysé de la façon la plus complète l'exploitation des chemins de fer. De graves perturbations commerciales en furent la conséquence. Déjà, en 1887, dans son rapport de fin d'année, le conseil de l'État de New-York appelait l'attention du législateur sur ces grèves désastreuses.

« Tout ceci nous amène à nous demander si vraiment on ne devrait pas interdire légalement aux compagnies exploitant des lignes ou aux employés à leurs gages, d'interrompre brusquement le trafic et le transport et si l'on ne devrait pas les punir toutes les fois qu'ils jettent ainsi le public dans le plus grand embarras, mettant en danger la vie de leurs semblables et dépréciant les marchandises

Digitized by Google

qu'ils doivent expédier..... Les employés d'une compagnie, depuis l'ingénieur jusqu'à l'homme d'équipe, sont des fonctionnaires publics : ils tombent par suite sous le coup de la loi quand ils négligent leurs devoirs. On ne devrait pas permettre qu'une dispute sur le prix du travail ou sur toute autre question pût mettre en danger des vies humaines ou interrompre le transport de marchandises appartenant à des citoyens pour qui l'usage du chemin de fer est devenu une nécessité aussi bien qu'une convenance. L'État devrait instituer un corps quelconque, armé par la loi pour intervenir efficacement pour le règlement rapide de tous les différends entre les administrateurs de chemins de fer et leurs employés. »

Le 1er octobre 1888, le Congrès votait une loi fédérale autorisant la création de conseils d'arbitrage pour régler les différends détraquant les services d'intérêt public.

Cette loi ne fut jamais promulguée par le président des États-Unis.

En 1894, l'irradiation de la grève Pulmann arrête le trafic sur toutes les lignes de l'Ouest, c'est-à-dire à peu près sur les deux tiers du pays. Sur toute l'étendue des grands réseaux, pas un seul train, même de voyageurs, ne put circuler. Le service des postes fut interrompu. Des quantités de fruits, légumes et viandes, chargées sur les wagons, furent perdues, tandis que le prix de la glace, des charbons et d'autres substances indispensables s'éleva sur divers points. Des voyageurs furent souvent obligés de perdre plusieurs jours en stationnements.

La commission d'enquête, sous la présidence de M. Caroll D. Wright, ne se contenta pas d'interroger les témoins sur les statistiques et les faits bruts : elle se préoccupa

Digitized by Google

de rechercher les opinions sur la manière de prévenir le retour de semblable désastre. Après avoir examiné les diverses propositions qu'on lui soumit comme susceptibles de règler de pareils conflits : exploitations de chemins de fer par l'État, arbitrage obligatoire, examen imposé pour l'admission des employés, contrats écrits, commission fédérale chargée de fixer les salaires et les heures de travail, elle rejeta les unes comme prématurées, les autres comme inefficaces.

Elle soumit finalement à la législature suprême des États-Unis les résolutions suivantes qui ont été depuis transformées en projet de loi :

1° Un comité permanent composé de 3 membres serait institué. Pleins pouvoirs lui seraient accordés pour faire des enquêtes et donner son avis sur les conflits survenant entre les compagnies de chemins de fer et leurs employés.

Dans le cas où tout arrangement amiable échouerait, l'affaire serait portée devant une Cour nationale.

Ce tribunal aurait le droit et le pouvoir de forcer les compagnies à se soumettre aux décisions du comité : la sentence serait rendue après une audience sommaire, sans qu'il soit loisible d'y soulever les questions de pure technicité. Elle serait immédiatement exécutoire nonobstant appel.

Répondant par avance aux objections qu'une pareille proposition doit nécessairement soulever, le rapport de M. Caroll D. Wright s'exprime ainsi :

« Les compagnies de chemin de fer ne peuvent avoir les mêmes droits que des entreprises privées : elles sont des créations de l'État. Donc elles tiennent leurs droits

Digitized by Google

de l'intérêt public et, par conséquent, il apparaît clairement que le gouvernement a le droit et le devoir de les contraindre, en tout cas, à faire ce que l'intérêt public demande. Or, il est certainement d'intérêt public que la circulation sur les voies ferrées ne soit pas interrompue par suite des disputes sur le salaire et il est donc du devoir du gouvernement de les forcer à accepter les décisions du tribunal, quand bien même les mêmes obligations réciproques ne pourraient être imposées aux ouvriers. Cette absence de réciprocité ne porterait du reste en fait aucun préjudice sensible aux compagnies. Voici pourquoi :

Les places d'employés sont très recherchées. Jamais presque les compagnies n'ont été en peine de trouver des candidats pour occuper les postes vacants aux conditions qu'il leur plaît de fixer. Si les compagnies pensent toujours trouver des hommes aux prix qu'elles offrent, peut-on douter qu'elles n'en trouvent aussi suffisamment au prix fixé par la Cour? On pourrait exiger que les ouvriers, s'ils veulent s'en aller, n'étant pas satisfaits de la décision, notifient leur intention : cette précaution serait pleinement suffisante pour permettre aux compagnies de remplir sans difficultés les postes vacants. Aller plus loin dans les conditions actuelles, en forçant, par exemple, les employés à louer leur travail aux conditions fixées par la Cour, constituerait une violation dangereuse du droit inhérent à tout travailleur de faire ou de laisser son travail à volonté. Le jour où les employés auront obtenu des garanties légales pour le maintien de leur emploi, de leur avancement, pour l'assurance en cas d'accident, alors il sera temps de considérer si on ne doit pas leur appliquer le même droit strict qu'aux compagnies, dont les droits sont protégés par la loi et garantis par des res-

Digitized by Google

sources bien plus considérables, et une direction bien mieux organisée (1).

La première proposition du projet de loi se trouve corroborée par les dispositions suivantes :

1° Quand le conflit surgira entre des compagnies de chemin de fer et une ou plusieurs trade-unions nationales, chacune des parties intéressées aura le droit de désigner un délégué que le président s'adjoindra comme membre temporaire. Cette disposition engagera les syndicats ouvriers à accepter la loi sur la personnalité civile, elle assure au comité la connaissance pratique de la situation véritable;

2° Tant que le comité n'aura pas rendu son verdict, les compagnies ne pourront renvoyer aucun de leurs employés, sauf pour incapacité et négligence dans le service : les unions, de leur côté, ne pourront ni ordonner ni soutenir, ni encourager la grève ou le boycottage contre les compagnies. Pendant les six mois qui suivront le verdict, les compagnies ne pourront — sauf pour les motifs énumérés ci-dessus — renvoyer leurs employés pour les remplacer par d'autres. De leur côté, les employés, pendant ces mêmes six mois, ne devront quitter le service sans en avoir donné avis trente jours d'avance ;

3° Les unions nationales seront obligées d'inscrire dans leurs statuts que l'exclusion sera prononcée contre celui qui, au cours d'une grève, se livrera à des actes de violence contre des personnes ou des propriétés ;

4° La loi frappera de nullité radicale, tout contrat interdisant aux employés de s'affilier à des syndicats.

Tel est le projet de loi actuellement soumis au congrès.

(1) Rapport du Conseil officiel de New-York du 16 janvier 1888.

Digitized by Google

BIBLIOGRAPHIE

Sources. — Maryland : *Loi du 1er avril 1878.* — New Jersey : *Loi du 10 mars 1883-23 avril 1886.* — Pensylvanie : *Loi du 26 avril 1883.* — Ohio : *Loi du 10 février 1885.* — Iowa : *Loi du 6 mars 1886.* — Kansas : *Loi du 11 février 1886.* — Massachusetts : *Loi du 2 juin 1886.* — Massachusetts : *Loi du 2 juin 1886 amendée le 14 mai 1887.* — New-York : *Loi du 18 mai 1886.* — New-York : *Loi du 10 mars 1887.* — Californie : *Loi du 10 mars 1891.* — New-Jersey : *Loi du 24 mars 1892.* — *Loi fédérale du 1er octobre 1888* (non promulguée). — Consulter nombreux exemples de statuts dans la publication de l'Office du Travail. — *Rapports officiels du Departement of Labour.* — *Bulletin de l'Office du Travail,* Passim.

Livres. — Caroll Wright : *Industrial Conciliation and arbitration*, Boston, 1881. — *Rapports adressés au ministère des affaires étrangères* par M. le comte de Chambrun, le vicomte d'Abzac et M. Bruwaert, Berger-Levrault, Paris. — Edward Bewis : *Grève de Chicago* de 1894, *Revue d'économie politique*, juillet 1895, p. 641. — Pierre Boz : *Grève de Chicago*, *Revue socialiste*, septembre 1895. — Brelay : *Les Chevaliers du Travail*, Paris, Guillaumin, 1891. — Powderly : *Tharty Years of Labor*, New-York, 1891. — Richard Ely : *The Labor Movement an America.* — Fournier de Flaix : *Le mouvement économique et social aux États-Unis : Économiste français*, 23 décembre 1893. — Claudio Jannet : *Les États-Unis contemporains*, t. 2, p. 210. — Steph. Jousselin : *Les Chevaliers du Travail*, p. 33, *Revue socialiste*, janvier 1893. — A. Tufferd : *Les Chevaliers du Travail*, *Revue socialiste*, août 1887.

Digitized by Google

DEUXIÈME GROUPE

PAYS MANIFESTANT UNE TENDANCE A CONFIER A L'ÉTAT LE SOIN D'ORGANISER LES JURIDICTIONS INDUSTRIELLES

—

CHAPITRE III

ALLEMAGNE.

§ 1er. — Organisations officielles.

Les rapports sociaux sont, en Allemagne, réglementés avec une extrême précision : nul pays n'a la foi plus vive en la miraculeuse efficacité des organisations législatives. Les tendances spéculatives de l'esprit national sont, d'ailleurs, en ce sens, très utilement servies par un certain goût pour les disciplines et par je ne sais quel sentiment de l'obéissance passive qui permet, à force de docilité, de réaliser des conceptions en apparence irréalisables.

Le travailleur allemand est généralement misérable. Les salaires sont très bas et les familles nombreuses. Dans certaines contrées, telles que la Saxe et la Silésie, le dénûment devient tel, qu'au dire d'Elisée Reclus, les populations sont parfois ravagées par le typhus de la faim. Talonné par les constants progrès d'un socialisme triomphant, cédant, d'ailleurs, à une conception vraiment nationale de

Digitized by Google

son rôle et de ses attributions, le gouvernement allemand répudia, de bonne heure, l'indifférence systématique des doctrines du laisser-faire, rejeta le « Manchesterthum et le Judenthum », et, résolûment, entra dans la voie du socialisme d'État. Au prolétariat défaillant, il offrit ou plutôt il imposa sa sauvegarde tutélaire contre l'oppression du capital. Bientôt fut promulguée toute une législation d'autoritaire sollicitude : pour l'enfant à qui elle défendit l'atelier jusqu'à ce qu'il ait acquis l'instruction et le développement physique suffisants ; pour l'adolescent, dont elle limita le labeur en fixant les heures de pauses ; pour la femme, à qui elle imposa plusieurs semaines de chômage après ses couches ; pour l'ouvrier, en général, en lui assurant, pour les dimanches et fêtes, des repos de 36 et même de 48 heures, en présidant à ses rapports avec ses patrons, en l'obligeant à se constituer un pécule pour l'avenir, à se prémunir et à s'assurer contre les risques de maladies, d'accidents et de vieillesse, en pourvoyant enfin aux frais de ses funérailles, à l'entretien de sa veuve et de ses orphelins. Là ne doit pas s'arrêter le souci de l'État pour les travailleurs. Une loi du 13 août 1895 consacre 5 millions à la construction de maisons ouvrières qui resteront la propriété de l'État. De plus, dans les villes de plus de 10,000 âmes, des agences officielles de placement vont être organisées, reliées entre elles et centralisées. A cette législation, dont la caractéristique est de vouloir protéger l'ouvrier et contre son patron et contre lui-même, il était impossible de ne pas se préoccuper des conflits qui les intéressent : dans le code industriel allemand, tout un système officiel de tribunaux fut édifié pour les différends de ce genre.

*
* *

Digitized by Google

Jusqu'en 1869, l'Allemagne connut le régime industriel des corporations, des « ghildes ». En ce temps, la situation du maître vis-à-vis de ses ouvriers était déterminée dans ses moindres détails par des chartes corporatives sévèrement sanctionnées de pénalités rigoureuses. Toute coalition était interdite : les contestations étaient examinées par les maîtres.

L'industrialisme naissant ne pouvait s'accommoder de ces corporations fermées et jalouses, en possession de privilèges exorbitants ; la loi de 1869 abolit cette antique organisation. Elle enleva aux ghildes tout pouvoir règlementaire, elle les désarma de leurs pénalités, elle permit les grèves et les coalitions. Elle n'apporta à ce principe de liberté qu'une seule restriction « pour le cas où les grévistes obligeraient autrui à prendre part à ces coalitions par des violences matérielles, menaces, outrages ou interdit (*Verrufserklarung*) », § 152, 153, L. de 1869. Si les corporations, dans ces temps nouveaux, étaient plutôt funestes au progrès industriel, il est juste de reconnaître qu'elles exerçaient sur les ouvriers et les patrons l'action modératrice la plus bienfaisante. Il était facile de prévoir qu'après leur disparition, l'égoïsme et l'indifférence allaient se manifester, que patrons et ouvriers useraient largement du droit de grève. Le législateur ne s'y trompa pas ; dans la même loi de 1869 qui proclamait le principe de la liberté individuelle, il organisa de nouvelles institutions chargées de prévenir et de terminer les conflits individuels ou collectifs qui naîtraient inévitablement de la situation nouvelle.

L'article 108 (aujourd'hui 120) était ainsi conçu :

« Les procès qui s'élèvent entre patrons et ouvriers relativement à la formation, à la continuation ou à la ces-

Digitized by Google

sation de l'engagement aux obligations respectives qui en résultent, sont portés devant les autorités spécialement instituées pour en connaître.

« A défaut d'autorités spéciales, le jugement est rendu par l'autorité municipale.

« Les statuts locaux peuvent substituer, pour le jugement des conflits industriels, des juridictions arbitrales aux autorités actuellement compétentes. Les tribunaux d'arbitres seront composés de l'autorité municipale, assistée de patrons et d'ouvriers en nombre égal. »

L'article 108 ne monopolisait donc pas le soin de trancher les conflits industriels entre les mains d'un seul tribunal. Son organisation juridictionnelle était, depuis 1881, quadruple.

En l'absence de toute organisation spéciale, la connaissance des différends survenus entre les patrons et leurs ouvriers était déférée aux autorités communales. Elles constituaient, dans l'esprit de la loi, une juridiction de première ligne, dont les éléments, faciles à réunir, assuraient aux intéressés des arbitres toujours prêts : toutefois leurs pouvoirs étaient de pure suppléance. La création d'une institution spéciale terminait leur rôle d'auxiliaire, les dessaisissait de toute leur compétence.

Les tribunaux spéciaux étaient : 1° Les tribunaux régionaux (Landesgerichte). Ces tribunaux offraient une analogie presque complète avec nos conseils de prud'hommes. Leur origine expliquait cette ressemblance. Les Landesgerichte n'existaient que dans ces provinces rhénanes autrefois conquises par Napoléon Ier. Ces provinces étaient françaises quand des décrets impériaux organisèrent en France les conseils de prud'hommes ; elles eurent les leurs. Les guerres passèrent, mais les popula-

Digitized by Google

tions, redevenues allemandes, conservèrent leurs tribunaux.

Une double différence toutefois les distingua, par la suite, de nos conseils : ceux-ci, en effet, ne sont compétents que s'il s'agit d'ouvriers occupés par un établissement industriel ; d'autre part, dans les « Landesgerichte », le nombre des juges patrons était presque toujours supérieur d'une unité à celui des juges ouvriers.

2° Les tribunaux arbitraux n'étaient point prévus dans le projet primitif soumis au parlement allemand en 1869. Ils n'entrèrent dans la loi que par voie d'amendement, presque par surprise. La discussion allait être close, quand deux députés, proposèrent de laisser aux communes la faculté d'organiser, suivant les statuts de leur choix, des juridictions locales d'arbitrage. Le Reichstag vota la proposition sans paraître y attacher une bien grande importance : le principe admis, on abandonna aux statuts locaux le soin d'organiser ces tribunaux. Il en résulta bientôt une extrême variabilité et de profondes dissemblances tant au point de vue de la compétence qu'au point de vue de la composition, de la procédure, des recours et des frais. Dans quelques villes, le tribunal arbitral jouait simplement un rôle de conciliation sans que son jugement soit revêtu de la force exécutoire. Généralement, les statuts exigeaient que le président ait des connaissances juridiques. Tous admettaient le principe d'une représentation à la fois patronale et ouvrière, mais la proportion entre le nombre des juges patrons et celui des juges ouvriers différait d'une ville à l'autre. La durée des mandats variait de 1 à 6 ans. Tantôt, ils étaient gratuits, et tantôt rétribués. Dans quelques localités, l'électorat était confié aux femmes.

Digitized by Google

A ces trois catégories de juridictions industrielles, la loi de 1881 en vint ajouter une quatrième.

Cette loi de 1881, dont les dispositions viennent de se fondre dans celle de 1889, avait pour but d'organiser les nouvelles unions corporatives (neue Innungen). Elle fut donc amenée à se préoccuper des conflits qui pouvaient naître dans la corporation. Elle adopta les dispositions suivantes : les conflits qui, dans une union, éclateraient entre les membres de la corporation et leurs apprentis *devront* être jugés par le « Sprüchbehörden », c'est-à-dire par la corporation elle-même jugeant ses affaires intérieures. Les conflits qui surgiraient entre les patrons et leurs ouvriers *pourront* être portés devant des « Innungsschiedsgerichte », tribunaux arbitraux institués au gré de la corporation et réglementés par des statuts annexes. Une loi du 7 juin 1887 a étendu leur compétence : l'autorité peut leur conférer le droit de connaître des litiges entre des patrons et ouvriers exerçant le même métier que la corporation, sans toutefois en faire partie.

Les inconvénients et les défauts de cette quadruple organisation se révélèrent bientôt.

Les autorités communales se montrèrent, en général, peu aptes à jouer ce rôle d'arbitres que la loi leur conférait. Leurs occupations déjà fort nombreuses les amenèrent presque partout à déléguer leurs fonctions juridiques à des agents subalternes, présentant au point de vue de l'administration de la justice, de médiocres garanties. La pernicieuse influence des passions politiques et religieuses trop souvent se fit sentir. De plus, les parties adverses aimaient peu à se trouver en présence d'arbitres qu'elles n'avaient pas choisis.

Digitized by Google

Les tribunaux régionaux avaient perdu toute influence : ils ne présentaient plus qu'un intérêt archéologique.

Les tribunaux de corporation ne répondirent pas non plus aux espérances que l'on avait fondées sur eux. Un très petit nombre de Innungen profitèrent des facultés juridictionnelles que leur offrait la loi. Sur 9,184 corporations, on estimait, en 1890, à 350 le nombre de celles qui avaient organisé des tribunaux arbitraux. Les violentes attaques dont ils furent l'objet, lors de la discussion de la loi de 1890, montrèrent le manque absolu de confiance des ouvriers en cette sorte de tribunaux.

Restent les tribunaux arbitraux proprement dits. Leurs commencements furent laborieux. Les communes témoignèrent à leur égard de la plus évidente mauvaise volonté. Le 4 octobre 1870 le ministre du commerce de Prusse adressait aux autorités provinciales une circulaire pour leur recommander les tribunaux d'arbitrage. C'était, leur disait-il, un moyen « décisif » de maintenir entre les patrons et les ouvriers une entente amicale et d'amener la solution nette et rapide des difficultés entre le capital et le travail. Le ministre insistait surtout sur le rôle que ces tribunaux pouvaient jouer comme organes de conciliation. Les communes n'écoutèrent guère ces conseils ministériels. Quelques-unes déclarèrent se contenter de la juridiction municipale : un grand nombre de chambres de commerce se prononcèrent même contre la création de pareils tribunaux, alléguant les difficultés pratiques des élections, contestant d'ailleurs l'utilité d'une nouvelle juridiction. Le ministre ne se découragea pas. Par une deuxième circulaire du 30 juillet 1871, il rappela aux autorités locales le devoir qui leur incom-

Digitized by Google

bait de concourir à une œuvre intéressant à un si haut degré l'industrie allemande ; il leur cita l'exemple des conseils anglais. Jusqu'en 1874, le nombre des tribunaux créés ne dépassa pas 57. A la fin de 1889, il était de 74. Encore faut-il remarquer, avec le docteur Stein (1), qu'un certain nombre d'entre eux ne se constituèrent pas définitivement par suite du manque d'affaires. Ce furent les petites villes qui instituèrent ces cours arbitrales. Les grandes cités n'en firent rien par suite de la difficulté qu'il y avait pour elles à élire les juges. Comme les petites localités s'étaient efforcées de suivre le conseil de l'autorité plutôt que de consulter les besoins des habitants, leurs tribunaux disparurent bientôt. De plus, quoique dans l'esprit de ses auteurs, ces tribunaux étaient destinés à intervenir dans les conflits collectifs, la plupart des communes se contentèrent de les investir de fonctions équivalentes à celles de nos prud'hommes.

Il n'y eut guère qu'à Leipzig, à Francfort, à Berlin que les règlements décidèrent que le tribunal devrait intervenir comme agent de conciliation toutes les fois qu'une grève se produirait ou qu'il y aurait simplement menace de grève à la suite de différend relatif aux conditions du travail. A Leipzig et à Francfort, cette intervention n'est possible que si les deux parties la sollicitent. A Berlin, il suffit qu'une seule la réclame.

Les tribunaux arbitraux ne purent donc, ni quant à leur rôle, ni quant à leur nombre, prendre l'extension qu'ils auraient dû.

Pourtant dans les limites où ils se trouvèrent confinés,

(1) Das *Reichsgesetz vom* 24 juillet 1890, *behiffend die geverbegerichte von* D. Stein.

UNIVERSITY OF CALIFORNIA

Digitized by Google

ils ne tardèrent pas à rendre des services qui leur gagnèrent les sympathies du public. Le nombre de différends qui leur furent confiés grandit d'année en année. A Leipzig, de 1879 à 1887, cette augmentation fut de 88 0/0 ; à Stuttgard, de 65 0/0; à Nuremberg, de 59 0/0. Les ouvriers surtout montraient beaucoup de confiance dans ces institutions. Dans tous leurs congrès ils s'en déclaraient satisfaits et demandaient instamment qu'il leur soit donné plus d'extension.

La nécessité d'une réforme était évidente. Il fallait d'abord mettre plus d'uniformité dans cette législation bigarrée et confuse. Pour cela il fallait combler les lacunes des textes et enclore les caprices statutaires dans des prescriptions suffisamment détaillées. Le nombre toujours croissant des différends témoignait de l'urgence qu'il y avait à multiplier les tribunaux susceptibles de rendre le plus de services. A ce point de vue les tribunaux arbitraux semblaient clairement désignés par la pratique et l'opinion publique. De plus, il était nécessaire de développer le rôle de ces tribunaux dans les conflits collectifs et dans les grèves, et de les ramener à la conception primitive qui avait présidé à leur création. Jusqu'alors il était en effet impossible de signaler un seul cas d'arbitrage régulier. Dans certains pays, les autorités intervenaient bien dans les grèves. Le *Amtshauptmann*, fonctionnaire administratif correspondant au *Landrath* prussien, avait, en Saxe, à plusieurs reprises, et de sa propre initiative, joué avec succès le rôle d'arbitre. Les inspecteurs de fabriques usaient fréquemment de leur autorité professionnelle pour faire avorter les conflits ou apaiser les grèves. Mais ces interventions occasionnelles et passagères ne rendaient assurément pas les mêmes services qu'aurait pu

Digitized by Google

rendre une institution spéciale où les deux parties seraient représentées.

Précisément les grèves qui avaient été assez courtes et presque toujours exemptes de violences semblaient croître en gravité et en nombre. Les autorités militaires avaient dû intervenir pour maintenir l'ordre. En 1889, la situation s'aggrave encore. Dans presque toutes les villes allemandes, les grèves éclatèrent. Les ouvriers du bâtiment commencèrent. 25,000 charpentiers et maçons chômèrent à Berlin. Les autres métiers suivirent. Le mouvement gréviste gagna rapidement Hambourg, Hanovre, Bochum, Elberfeld, Francfort, Leipzig, Dresde, Magdebourg. A Freienwalde, les ouvriers de chemin de fer réclamèrent 2 marcks au lieu de 1 marck 60. A Stettin et à Kœnigsberg, les peintres demandèrent 40 pfennig l'heure. A Guben et à Hanau, les fileurs et les tailleurs de diamant abandonnèrent leurs métiers. Mais c'est dans les bassins houillers que la situation devint inquiétante. Le 14 mai surtout, plus de 90,000 grévistes chômèrent dans les seuls bassins de la Ruhr et de Westphalie. Ils réclamaient 15 0/0 d'augmentation, la suppression de l'excès de production par la réduction de la journée de travail à 8 heures; le jaugeage exact des chariots. Les patrons refusèrent d'accepter ces conditions. Plusieurs fabriques, des usines à gaz interrompirent leurs travaux. Des lignes de chemin de fer furent obligées de diminuer le nombre de leurs trains. L'opinion publique s'émut et se prononça en faveur des ouvriers. A cette époque une spéculation effrénée s'était emparée des titres de charbonnage. Des hausses artificielles venaient d'être déterminées en bourse. Des parts de mines qui n'avaient donné aucun dividende, qui avaient même les plus grandes peines du monde à se soutenir,

Digitized by Google

virent leur valeur monter en quelques jours de 100 et 200 marcks à 1,500 et 2,000 marcks. Les ouvriers étaient donc bien excusables d'avoir cru pouvoir demander une augmentation de salaires. 3 délégués ouvriers furent envoyés à l'empereur. Celui-ci fit immédiatement mander 3 délégués patrons. Le souverain fit, paraît-il, entendre les paroles les plus conciliatrices et les plus favorables aux travailleurs, tandis qu'il adressa aux patrons les plus sévères avertissements.

Les deux délégations, sur le désir de l'empereur, se réunirent; une entente fut conclue à des conditions avantageuses pour les mineurs. 75,000 ouvriers reprirent le travail immédiatement. Une minorité plus exigeante continua cependant la grève. Les autorités intervinrent alors avec la plus grande énergie. Les membres les plus turbulents du comité de résistance furent incarcérés. Les mesures prises par la police et l'armée terminèrent la grève.

Ces événements déterminèrent le législateur à procéder sans retard à la réorganisation des institutions industrielles. Le 6 mai 1890, un projet de loi était présenté au Reichstag par M. de Caprivi. Ce projet laissait aux communes l'initiative de la création des tribunaux industriels; mais il s'attachait surtout à définir le rôle que ceux-ci avaient à jouer comme organes de conciliation. Dès la première lecture, on put constater le désir qui animait tous les partis de substituer un état de choses nouveau au système juridictionnel dont chacun comprenait les défauts et les lacunes. Les députés du centre demandèrent l'extension du rôle de conciliation, l'institution obligatoire, la définition plus précise des conditions électorales et l'allocation d'une indemnité aux juges ouvriers. Les démo-

Digitized by Google

cartes socialistes réclamèrent également le caractère obligatoire pour cette institution. Si la création reste facultative, dit textuellement un de ses orateurs, « nous resterons dans le gâchis ».

De plus, ils s'élevèrent vivement contre les tribunaux de corporation. Ils démontrèrent, par l'historique des dernières grandes grèves, leur incapacité à prévenir et à terminer les conflits. Les ouvriers, disaient-ils, y sont entièrement à la merci des patrons. De pareilles juridictions peuvent, dans des difficultés purement individuelles, rendre des services, mais elles sont absolument inaptes à jouer un rôle efficace dans des différends d'ordre collectif. En conséquence, les députés de cette fraction du Reichstag demandèrent que la compétence des tribunaux corporatifs soit restreinte aux conflits individuels et que toutes les autres contestations soient réservées aux tribunaux industriels. Une commission fut nommée pour examiner ces différentes propositions. Un contre-projet fut rédigé. Le 27 juin 1890, il était voté en 3e lecture pour être promulgué définitivement le 29 juillet 1890.

L'initiative de la création des tribunaux industriels est laissée aux autorités communales. Elles en rédigeront elles-mêmes les statuts sous réserve de l'approbation de l'autorité administrative supérieure. L'amendement tendant à rendre obligatoire l'institution de ces tribunaux, ne fut pas accepté. On fit remarquer que dans certaines régions, peu ou prou industrielles, la création de ces juridictions ne serait d'aucune utilité. La plupart des États affirmèrent d'ailleurs leur intention de développer l'institution autant qu'ils le pourraient. On décida seulement que l'autorité régionale pourrait instituer d'office de tels tribunaux sur la proposition de patrons ou d'ouvriers, quand la commune

Digitized by Google

mise en demeure par les intéressés, ne procéderait pas à la création demandée. Remarquons que l'institution d'office n'est possible que si les intéressés la demandent et si la résistance ou l'impuissance des autorités communales est dûment constatée. Un seul tribunal industriel peut être créé par toute association de communes (*Communalverband*).

Après une vive discussion, le droit de refuser l'homologation des statuts fut accordé au gouvernement.

La compétence s'étend sur tout différend d'ordre industriel soulevé entre patrons et ouvriers (art 2 et 3).

Chaque tribunal se compose d'un président, d'un vice-président et d'assesseurs dont le nombre ne doit pas être inférieur à quatre. Ce président et le vice-président sont choisis par l'autorité municipale en dehors des patrons et des ouvriers. Ce choix doit être ratifié par l'autorité administrative supérieure.

Les assesseurs sont élus en nombre égal, les uns par les patrons, les autres par les ouvriers. L'élection doit avoir lieu au scrutin secret. Le mandat doit avoir une durée de 1 an au moins et 6 ans au plus. Les conditions d'éligibilité (art. 10), sont les suivantes : être âgé de 30 ans révolus, n'avoir reçu dans l'année qui a précédé l'élection, ni pour soi-même ni pour sa famille, des secours de l'assistance publique ou avoir restitué les secours reçus, habiter ou travailler depuis 2 ans au moins dans le ressort du tribunal ; ne faire partie d'aucune corporation pourvue d'un tribunal arbitral.

Les conditions d'électorat exigent que l'on ait atteint l'âge de 25 ans, que l'on habite ou que l'on travaille depuis 1 an dans le ressort du tribunal industriel.

Le titre III de la loi est consacré au rôle du tribunal industriel comme organe de conciliation.

Digitized by Google

L'art. 51 déclare formellement que l'intervention du tribunal comme organe de conciliation, ne saurait résulter que de la volonté commune des parties : on ne peut imposer ni aux patrons ni aux ouvriers l'obligation de porter leurs différends devant un organe de conciliation. Le tribunal, dans son rôle d'organe de conciliation, doit comprendre, outre le président, deux patrons et deux ouvriers. Il peut s'adjoindre des délégués patrons et ouvriers en nombre égal.

Les faits une fois établis, le tribunal laisse les parties s'entretenir de l'objet en litige. Il s'efforce d'arranger l'affaire.

Si les parties tombent d'accord, procès-verbal en est dressé et publié. Si l'entente ne s'établit pas, le tribunal rend un jugement arbitral. Si les voix de patrons et ouvriers se balancent, la loi semble conseiller au président de s'abstenir et de déclarer que le jugement n'a pu être rendu. Si tel n'est pas le cas, le jugement est signifié aux mandataires des deux parties. Le président leur demande de déclarer avant un délai déterminé s'ils consentent à se soumettre à cette sentence. Le silence prolongé jusqu'à l'expiration du délai est considéré comme un refus. Ce délai expiré, le tribunal publie une déclaration signée de tous ses membres contenant le jugement et indiquant l'accueil qu'il a trouvé auprès des parties. Ici nous trouvons un appel à l'opinion publique : la loi française a adopté une disposition analogue.

On avait demandé avec insistance que les sentences soient sanctionnées par des pénalités contre ceux qui se refuseraient à les exécuter. La majorité répondit que le but à atteindre était la conciliation et que jamais on n'avait pu maintenir la paix par la force.

Digitized by Google

Tels sont les tribunaux industriels qui fonctionnent en Allemagne depuis 1891. Leurs attributions s'étendent à la fois sur les conflits individuels et sur les conflits collectifs : ils sont donc tour à tour conseils de prudhommes et conseils d'arbitrage. La loi allemande n'a pas adopté le système français qui défère à deux organes distincts les conflits particuliers et ceux qui intéressent tout un groupe. Une troisième fonction les rapproche des conseils de l'industrie belge. L'art. 70 leur impose en effet l'obligation d'étudier et de donner leur avis sur les questions industrielles désignées par les fonctionnaires de l'État.

Les tribunaux de corporation ne sont pas supprimés en dépit des violentes attaques dont ils furent l'objet. Ils conservent leur pouvoir de juridiction en matière de conflits individuels.

Quant aux tribunaux régionaux, ils se trouvent supprimés : un article additionnel de la loi leur permettait seulement de se transformer en tribunaux industriels avant le 1er avril 1892.

*
* *

L'application de cette loi sur les tribunaux industriels est encore trop récente pour que l'on puisse en apprécier les résultats en ce qui concerne les grèves. Les tribunaux industriels semblent jusqu'ici n'intervenir que rarement dans les conflits de cet ordre. Pourtant le 21 septembre 1895, le tribunal industriel de Berlin a terminé une grève d'ouvriers en hâvresacs. Depuis nous connaissons une sentence arbitrale du tribunal industriel de Kœnigsberg qui a mis fin à une grève d'ouvriers ferblantiers.

Digitized by Google

§ 2. — Organisations privées.

Après avoir exposé cette organisation légale de l'arbitrage, nous ne pouvons passer sous silence les conseils dus à l'initiative privée, qui, d'une manière si efficace, font en Allemagne de la conciliation proprement dite. Dans un grand nombre d'usines et sous les noms les plus divers, *Aeltestencollegien*, *Beratungscommissionnen*, *Vertrauensmaennerconferenzen*, *Arbeitervertretungen*, *Arbeiterausschüsse*, des institutions ont été créées qui présentent la plus grande analogie avec les conseils d'explication de M. Weiler.

Ces comités ouvriers datent de longtemps. Déjà, en 1849, au Parlement de Francfort, il fut question de les rendre obligatoires dans chaque usine. Presque partout ils durent leur origine aux comités de surveillance des caisses de secours créées dans de nombreux établissements. Quand on organisa de telles institutions humanitaires, on pensa tout naturellement à faire coopérer les ouvriers à leur fondation, puis à leur gestion. La direction de ces caisses fut confiée à un comité d'ouvriers et d'employés. Bientôt ce comité que représentait le personnel ouvrier de l'usine vit ses fonctions grandir. Quand, sur des questions quelconques, il y eut lieu de s'accorder pour un règlement général, le comité fut entendu. N'était-il pas un organe tout trouvé permettant aux travailleurs de faire connaître leurs opinions, leurs désirs, leurs idées. On commença par délibérer en commun sur les caisses de secours, on échangea bientôt des observations sur tous les points concernant les rapports du patron et de ses ouvriers. Les comités ouvriers devinrent ainsi de véri-

Digitized by Google

tables collèges consultatifs où les questions les plus importantes furent débattues. Plus tard, vers 1889, quand le mouvement social s'accentua d'une façon sensible, leurs fonctions conciliatrices grandirent. L'arbitrage proprement dit resta toujours en dehors de leurs attributions. Ils méritent cependant d'être cités comme organes de conciliation, par cela même qu'ils établirent de fréquents rapports entre le capital et le travail ; par l'habitude qu'ils firent prendre d'explications quotidiennes et intimes, ils servirent de la façon la plus heureuse la cause de la pacification.

Certains conseils méritent d'être cités.

A Munchen Gladbach, une grande association de propagande chrétienne, l'*Arbeiterwohl* a organisé tout un ensemble d'institutions dont la plus intéressante est assurément le *Æltestencollegium* de la fabrique de tissage de M. Brandts, à Gladbach.

Ce comité se compose de 4 représentants du patron et de 8 représentants des ouvriers. Il s'occupe de l'organisation de l'usine en signalant les imperfections du matériel, des machines, les dangers résultant du manque de précautions, les incorrections dans la répartition du travail. Il propose des changements dans le règlement. Il traite par exemple des heures supplémentaires, des congés, des jours de fête, de ces mille questions qui peuvent sembler sans importance, mais qui, dans la vie de la fabrique, n'en sont pas moins de fréquents sujets de mécontentement, de nombreuses causes d'amertume. Mais dans l'organisation catholique de Gladbach, la compétence du comité ne va pas plus loin. La question des salaires proprement dite lui échappe absolument. Les arrêts et décisions du conseil sont d'ailleurs soumis à l'approbation du patron.

Digitized by Google

Les esprits religieux considèrent cette institution Brandts comme un type remarquable du conseil de conciliation. Les socialistes, au contraire, l'attaquent vivement. Ils ne veulent voir en lui qu'une manifestation cléricale de cajoleries pâtelines et hypocrites, grâce auxquelles on espère faire accepter par le travailleur la suprématie du capital. Bebel en particulier, a violemment attaqué comme inacceptable et servile cette surveillance que, grâce à ce comité, l'industriel exerce sur la vie intime de l'ouvrier. Le collège joue en effet un rôle moralisateur. Il veille au bon ordre, distribue des réprimandes, inflige des amendes. C'est un sévère gardien des bonnes mœurs. Nous voyons par exemple, dans le procès-verbal de la séance du 17 janvier 1889, que le conseil a frappé d'amende les mouleurs R. et W. pour ivrognerie, l'apprenti B. à deux mois d'apprentissage supplémentaires pour « avoir été à la danse jusqu'après minuit, et avoir manqué l'école d'adultes pour aller écouter la musique ». Nous retrouvons ici la conception que certains esprits voudraient introduire en France sous la forme de syndicats mixtes.

La propagande religieuse a édifié en Allemagne une centaine environ de ces conseils d'ouvriers sur le même type que celui de Gladbach.

D'autres conseils, plus démocratiques, font la part plus large aux pouvoirs des travailleurs. M. Henri Fraëse à Berlin, MM. Baerensprung et Stark à Frankenau (Saxe), ont cru devoir donner aux ouvriers le droit d'émettre leur opinion dans toutes les affaires de la fabrique.

La fabrique de jalousies de M. Henri Fraëse a son siège principal à Berlin (Wassergasse 18), et possède 3 succursales à Hambourg, Leipsig et Breslau. Elle occupe environ un millier d'ouvriers.

Digitized by Google

L'arbeitervertretung, qui existe depuis 1884, comprend 15 membres, dont 4 sont nommés par le directeur, les autres élus par les ouvriers. Tout employé est électeur; pour être éligible, il faut compter 6 mois de paye à la fabrique. Les ouvriers ont récemment nommé une ouvrière pour les représenter.

Le conseil se réunit obligatoirement une fois par trimestre; sur la convocation des intéressés, des réunions extraordinaires peuvent avoir lieu. Les jours de séance, le travail est suspendu une heure plus tôt pour que les ouvriers puissent assister aux délibérations du comité. A chaque fin de séance, l'ordre du jour prévoit qu'un ouvrier quelconque peut prendre la parole, sans pour cela faire partie du comité. Il est admis à faire valoir ses réclamations et ses plaintes sur la négligence par exemple qui règne dans tel atelier, sur la mauvaise conduite de tel contremaître à son égard, sur les mille incidents qui intéressent sa vie à la fabrique.

La compétence du conseil est des plus étendues. Il est chargé de discuter les intérêts généraux des ouvriers, apaiser les disputes, donner son avis en cas de plaintes pour punitions injustes, en cas d'augmentation ou de diminution des heures de travail, en cas de demandes de secours. Le règlement de fabrique est rédigé par lui, de concert avec le patron. Toute prolongation ou diminution du temps de travail — qui est de neuf heures — ne peut avoir lieu, si elle dépasse deux semaines par trimestre, qu'avec l'approbation du comité. La plupart des travaux sont payés à la tâche *(accordarbeit)*. Les tarifs des salaires sont établis dans chaque atelier pour une période fixe de 2 ans, toujours d'un commun accord. Les parties contractantes n'y peuvent rien changer. Si dans les 6 semaines

Digitized by Google

qui précèdent la fin du terme, aucune proposition de changement n'est acceptée, les tarifs continuent à rester en vigueur pour une nouvelle période biennale. Questionné sur les raisons qui l'avaient déterminé à fixer ainsi *ne varietur* les salaires, sans paraître se préoccuper des circonstances multiples qui pouvaient influencer le marché en un temps aussi long, M. Henry Fraëse répondait : « C'est après de mûres réflexions que j'ai pris cette décision. C'est un risque à courir. Mais si je renonce à mon droit de réduire les salaires, mes ouvriers s'engagent de leur côté à ne pas exiger d'augmentation et nous avons une période de tranquillité assurée. Jamais je n'ai eu de grève, ce qui a bien son prix. Les tarifs sont d'ailleurs établis sur des bases extrêmement précises et équitables pour les deux parties, et je n'ai pas eu à me repentir de ma décision. »

Le règlement de la fabrique de Baerensprung et Starke est encore plus démocratique. Les ouvriers sont réunis en assemblée générale au moins une fois l'an. La convocation est en tout temps obtenue par une demande signée de 10 ouvriers. C'est devant cette assemblée générale qu'on discute les motions que tendent à modifier le règlement de la fabrique. Pour une telle modification, il faut l'assentiment des deux parties. Le comité n'est ici qu'une sorte de pouvoir exécutif de l'assemblée générale.

Les conseils de ce genre sont de plus en plus nombreux en Allemagne. Ils ont, à l'heure actuelle, des partisans enthousiastes. Les patrons qui les ont organisés en font l'éloge sans aucune réserve. « Par cet échange réciproque d'idées et d'opinions libre et sans gêne, chacun ayant un verre de bière devant soi, j'ai recueilli, écrit un fabricant au *Verein für Socialpolitick*, — maintes idées qui ont

Digitized by Google

donné lieu à de très favorables innovations, et j'ai vu naître et grandir la confiance réciproque, s'éveiller le sentiment de la communauté et de la solidarité des intérêts. Aussi je regarde ces débats, vu l'esprit pratique qui y préside, comme aussi importants et même plus efficaces pour établir la paix sociale, que les syndicats départementaux ou communaux, où des meneurs peuvent gagner facilement le dessus et compromettre, dès l'abord, l'entente qu'il s'agit de faire naître. » « L'importance de ces comités représentatifs d'ouvriers est assurément très grande. Cette façon de réunir les divers éléments d'une entreprise pour les faire coopérer à sa direction ne peut que contribuer, de la manière la plus efficace, à maintenir la concorde et la paix dans le monde industriel. »

BIBLIOGRAPHIE

Sources. — *Loi du 29 juillet 1890* traduite par M. Maurice Bellom : Société de législation comparée, 1891.

Livres sur les conditions générales du travail : *Rapports adressés au ministère des Affaires étrangères* par MM. Herbette, Barrère, Jacquot, comte d'Héricourt, représentants du gouvernement français en Allemagne, Paris, Berger-Levrault, 1891.

Maurice Bellom : *Étude sur les tribunaux industriels allemands*, Paris, Pichon, 1891.

Stida : Das *Gewerbegericht*, Leipsig, 1890.

Entwurf eines Gesetzes betreffend die Gewerbegerichte. Reichstagsdrucksachen. nº 4, 8. Legislatur Periode 1. Session 1890.

Prof. Dr Max Sering : *Arbeiter Auschusse in der deutschen Industrie*, Leipsig, 1890. — Oechelhœuser : *Sociale Tagesfragen*, Berlin, 1889. — V. Brants : *Les institutions économiques et sociales à Munchen Gladsbach*, *Réforme sociale*, 1er avril 1892, p. 494. — E. Dubois : *La fabrique Treese* à Berlin. — *La brasserie Schulteiss. Réforme sociale*, 16 oct. 1892 et 16 juin 1892.

Digitized by Google

CHAPITRE IV

BELGIQUE.

§ 1er. — Généralités.

Dans ce pays dont la population est si dense et où l'émigration est presque nulle, la surabondance de bras est un sérieux obstacle à l'élévation des salaires. Quand, en 1843, le gouvernement belge décida d'ouvrir une enquête sur la situation ouvrière, il prit comme base de ses statistiques la classification suivante : 1° Ouvriers assistés ; 2° Ouvriers à la limite de l'assistance, n'y échappant que grâce à la charité privée ou à l'excès de privations ; 3° Ouvriers se suffisant complètement. Cette division n'était que trop justifiée par la profonde misère des travailleurs belges. Les statisticiens nous fournissent sur ce point — sinon des chiffres identiques — du moins des conclusions analogues. Les ouvriers médiocres sont en règle générale hors d'état de vivre de leur travail. Le budget des ménages ne parvient à s'équilibrer à peu près que grâce aux ressources additionnelles mais toujours incertaines du travail de la femme et des enfants. Seule une minorité d'artisans d'une habileté au-dessus de la moyenne est suffisamment rémunérée pour subvenir à ses besoins. En 1871, un écono-

Digitized by Google

miste belge, M. Danby (1), estimait que le gain moyen d'un artisan était d'environ 500 fr. par an, de 10 à 11 fr. par semaine. « Même en ajoutant, concluait-il, pour un ouvrier marié et père de 3 enfants, une somme de 1 fr. par jour gagnée par quelque membre de sa famille, on arrive approximativement à une ressource hebdomadaire de 16 fr. 50 pour 5 personnes. Or, les dépenses d'une telle famille, calculées aux taux le plus bas possible, ne sauraient guère descendre au-dessous de 17 fr. » En 1880, les salaires des ouvriers ordinaires variaient entre 1 fr. 25 et 3 fr. 12 par jour. Ces chiffres répondent-ils encore à la réalité : en 1886, l'affirmative résultait bien des dépositions recueillies par la commission du travail. Toutes s'accordèrent à constater que les budgets des ouvriers sont presque toujours en déficit (2). Depuis, la situation s'est, paraît-il, améliorée dans des proportions appréciables. L'enquête officielle ouverte en avril 1891 par le ministère de l'industrie et de l'agriculture a révélé une hausse générale des salaires. Toutefois, en 1894, 900,000 personnes étaient encore inscrites sur les listes de secours et on estimait à cette époque que 2 ouvriers sur 5 étaient tributaires des bureaux de bienfaisance.

Longtemps l'ouvrier belge vécut sa misère avec placidité. « Mal nourri, mal vêtu, mal logé, écrivait M. Lavollée (3), il ne se soucie de rien que de ses orgies hebdomadaires du lundi ». Il ne concevait pour l'aider rien au-delà des institutions philanthropiques : la charité privée et la bienfaisance officielle limitaient ses espérances. Ce n'est

(1) J. Danby : *Question ouvrière en Belgique*, Bruxelles, 1871.

(2) *Rapport sur les conditions du travail* adressé au ministère des Affaires étrangères, 1890, p. 24.

(3) M. Lavollée : *Les classes ouvrières en Europe*, t. 2, p. 197.

Digitized by Google

d'ailleurs pas dans les moments d'extrême misère que se produisent les réclamations les plus vives, et les revendications s'élèvent rarement des plus douloureuses pauvretés. Peu à peu, sous l'influence d'idées nouvelles, le travailleur belge eut la perception de son infériorité sociale. Les vieilles ghildes flamandes, dont les orgueilleuses oriflammes bravèrent tant de puissants des histoires lointaines, trouvèrent, dans leurs séculaires traditions, le sentiment d'une vigoureuse solidarité qui leur permit de formuler les premières revendications. Le machinisme triomphant avait successivement délogé les associations de métiers de leurs privilèges professionnels et de leurs monopoles corporatifs ; ces associations comprirent alors que leur but s'était élargi : elles dépouillèrent leur caractère particulariste pour organiser la défense des intérêts solidarisés de toute la classe ouvrière. Sans allure doctrinaire ni aspiration violente, l'intégralité du mouvement se manifesta par des fédérations, des syndicats, des maisons du peuple, des coopératives telles que cet étonnant Vooruit dont la somme d'affaires se chiffre par un total de plus de 2 millions.

Aux premières réclamations, les industriels belges s'efforcèrent en général de concilier les intérêts et le bien-être de leurs ouvriers avec la nécessité de la concurrence.

Au lendemain de la guerre franco-allemande, qui presque partout avait interrompu les transactions et les grandes affaires commerciales, la reprise générale des affaires procura à la Belgique une période de réelle prospérité : ces temps heureux ne durèrent pas. Pour tenir tête à la compétition redoutable de l'Angleterre, de l'Allemagne et de la France, l'industrie belge dut forcer sa production. Bientôt des stocks considérables de marchandises inven-

Digitized by Google

dues encombrèrent les marchés. A partir de 1882, une crise générale s'aggrava d'année en année pour atteindre son apogée en 1886, à la suite de la décisive victoire des houilles allemandes sur les marchés nationaux. Les industriels durent alors recourir aux déplorables expédients dont on use en pareil cas. Les uns firent chômer, les autres décidèrent de brusques réductions de salaires. Des grèves terribles éclatèrent dans les principaux centres et des événements d'une gravité exceptionnelle mirent à nu les haines sociales. Les revendications ouvrières s'affirmèrent avec brutalité : L'extrême tension des rapports du capital et du travail apparut à tous : il était urgent, si on ne voulait pas se laisser dépasser par l'irréparable du fait accompli, de ramener un peu de concorde dans les milieux industriels. Les moyens de conciliation furent à l'ordre du jour, et, simultanément, les initiatives gouvernementales et privées en recherchèrent les salutaires médications.

La première organisa les conseils de l'industrie et du travail.

La seconde montra ce qu'elle pouvait faire en créant les institutions pacificatrices des charbonnages de Bascoup et de Mariemont.

§ 2. — Organisations privées.

Conseils de Bascoup et de Mariemont.

Depuis longtemps, les deux sociétés houillères de Bascoup et de Mariemont, réunies, quoique distinctes, sous une même direction, s'étaient signalées par l'esprit large et

Digitized by Google

libéral des nombreuses organisations qu'elles avaient créées en faveur de leurs ouvriers. Dès 1869, tout un ensemble d'institutions était établi dans ce district : caisses de secours, caisses de pensions, service sanitaire, coopératives, logements ouvriers, sociétés d'épargne, bibliothèques, écoles d'apprentissage, sociétés musicales, horticoles, etc... Certes, les institutions de ce genre sont nombreuses en Belgique ; il en existe de semblables dans presque tous les centres industriels : ce qui distingua dès l'origine les institutions de Bascoup et de Mariemont, ce fut l'esprit dans lequel elles furent organisées. Là, à côté de la pensée de pure philantropie et de simple bienfaisance, il y eut, pour animer ces créations, une conception supérieure du rôle du travail, le souci de la dignité de l'ouvrier, le respect de ses droits, la confiance dans sa capacité à remplir ses devoirs.

Alors que les mieux intentionnés des patrons, craignant quelque atteinte à leur autorité légitime, se réservent la gestion exclusive et sans contrôle des institutions créées pour leurs ouvriers, les mineurs de Mariemont et de Bascoup furent au contraire incités, dès l'origine, à prendre, à côté des agents directeurs et sur le même pied qu'eux, une large part dans l'administration de leurs caisses de prévoyance. L'intervention patronale y fut même réduite au strict nécessaire ; l'initiative des ouvriers sollicitée de toutes les façons. On ne chercha donc pas, à Mariemont, à imposer des œuvres charitables comme on impose un règlement. Ce fut un système complet d'éducation sociale qu'on organisa. « Ce que nous cherchons, écrivait à ce sujet un des ingénieurs de ces charbonnages, c'est émanciper moralement et intellectuellement nos ouvriers. Ils ne sont pas encore arrivés à désirer l'affranchissement de

Digitized by Google

toute tutelle, mais, pour employer un mot fameux, le patron, en matière de tutelle, doit préparer son abdication. *Self help !* Aide-toi toi-même. Telle est la devise que nous voulons leur faire adopter. Le prolétariat n'est pas un esclave ; c'est un adolescent qui manque plus d'expérience que de bonne volonté : qu'il fasse son éducation intellectuelle et économique : nous l'y aiderons jusqu'à ce qu'il puisse prendre, à côté du capital — son frère — une place indépendante et digne. »

Cette conception si large et si féconde devait grandement influer sur l'organisation de ces conseils de conciliation qui resteront comme des modèles, et qui ont lié indissolublement le nom de leur initiateur, M. Julien Weiler, à l'histoire des tentatives heureuses de pacification sociale.

*
* *

M. Julien Weiler a lui-même conté comment fut décidée, à Mariemont et à Bascoup, la création d'organes de conciliation.

« Nous venions d'avoir, dans nos charbonnages de Mariemont, une grève assez longue qui nous avait beaucoup surpris, parce que nous n'en avions jamais eu et que le but de la grève n'était pas même clairement défini. Nous croyions notre classe laborieuse entièrement satisfaite. Nous lui connaissions un degré d'aisance et de moralité qui la distinguait des populations qui nous environnent. Nous fûmes surtout frappés de voir, parmi les grévistes, des ouvriers que nous pensions assez intelligents pour se rendre mieux compte des besoins de notre industrie, et de les entendre cependant émettre les idées les plus absurdes et les plus incohérentes. C'est alors que notre directeur me chargea

Digitized by Google

d'étudier ce que les Anglais avaient fait dans des circonstances analogues. Je reçus divers documents dont la lecture me fit reconnaître le danger que fait courir à la grande industrie la séparation de plus en plus complète qui s'y produit entre les ouvriers et les patrons, lesquels ne communiquent plus guère entre eux que par l'intermédaire d'agents non seulement irresponsables, mais souvent même intéressés au maintien des abus (1) ».

M. Julien Weiler se convainquit rapidement que là était la cause de la plupart des conflits. Les patrons et les ouvriers n'ont plus le moindre contact. Ils sont absolument étrangers l'un à l'autre. Les meilleures intentions des patrons sont souvent trahies par leur ignorance complète des désirs et des besoins de leurs ouvriers. Combien de patrons n'ont-ils pas été découragés en voyant l'accueil fait par leurs ouvriers à leurs propositions les plus bienveillantes. Et cela pourquoi ? Tout simplement parce qu'on ne se connaît plus — parce qu'on ne se comprend même plus. M. Weiler nous contait tout récemment quelques faits qui l'avaient vivement frappé :

Notre administration, installant chez nous l'éclairage au gaz, crut faire grand plaisir aux habitants de ses maisons ouvrières en le leur donnant à tous, à des conditions bien avantageuses, puisqu'ils ne le payaient guère que le 1/4 du prix coûtant. Voyant cependant, au bout d'un certain temps, que ses locataires ne paraissaient pas tous satisfaits du cadeau, l'administration les laissa libres d'y renoncer s'ils le voulaient et elle eut plus de 95 0/0 de désabonnements ! Et quand on voulut se rendre compte de ce

(1) Lettre à M. Frédéric Passy, 23 décembre 1880, *Journal des Economistes*.

Digitized by Google

résultat, auquel on était si loin de s'attendre, on reconnut qu'en effet l'éclairage fixe du gaz ne répondait pas aux besoins de la classe ouvrière et qu'il valait mieux pour elle employer la lampe au pétrole.

Vers la même époque, remaniant le plan de ces maisons, on crut devoir y apporter une amélioration importante en modifiant la disposition de l'entrée et on souscrivit même pour celà à un certain supplément de frais. Il s'agissait de créer une espèce de petit vestibule pour que la porte d'entrée ne donnât pas sur la rue. Lorsque les nouvelles maisons furent construites on apprit que les ouvriers préféraient les anciennes. Pour supprimer un inconvénient dont l'ouvrier se souciait fort peu, on en avait fait naître d'autres bien plus importants à ses yeux. Les administrateurs s'étaient ingéniés à faire pour le mieux : malheureusement ils ignoraient bien des choses que de plus fréquents contacts avec l'ouvrier auraient pu leur apprendre (1).

La cause du mal découverte, M. Julien Weiler chercha un remède approprié. Précisément, à cette époque, le livre de M. Henry Crompton paraissait en Angleterre, annonçant au monde industriel les bienfaisants services rendus en ce pays par les institutions de conciliation. La lecture attentive de cet évangile de concorde et de paix décida M. Weiler : Il proposa aux administrateurs des charbonnages de Bascoup et de Mariemont la création de conseils de conciliation semblables à ceux qu'avaient organisés MM. Mundella et Kettle, à Nottingham et à Wolverhampton. Toutefois l'idée d'un conseil fonctionnant pour tout un district et n'examinant que les grandes

(1) J. Weiler, *Nécessité de la conciliation industrielle*, Bruxelles, 1890.

Digitized by Google

questions ne satisfaisait pas complètement M. Weiler : il lui semblait qu'on pouvait pousser plus loin le principe de la conciliation ; une telle institution ne déterminait entre les patrons et leurs ouvriers que des rapports intermittents, il les voulait continuels — plus étroits — plus intimes.

A côté des grosses questions : taux des salaires, durée des heures de travail, il y a, à chaque instant, dans un établissement industriel, de petites difficultés, de peu importantes contestations qui surgissent à propos de l'évaluation du travail aux pièces, du règlement d'atelier, des malfaçons, des pénalités, etc... Ces mille querelles de la vie intime de l'usine sont généralement réglées par voie d'autorité, par le patron — le plus souvent par le contre-maître. On ne peut, en effet, porter de semblables contestations devant un conseil qui rayonne sur tout un district. Pourtant, n'y aurait-il pas intérêt à ce que ces minimes questions soient tranchées, comme les grandes, dans un esprit soigneux de la bonne entente et soucieux des devoirs respectifs ? Les petits faits de la vie journalière ont, parfois, une action plus déterminante sur la formation des opinions et la tournure des esprits, que bien des événements exceptionnels. Il faut, d'ailleurs, multiplier les occasions de se rencontrer, multiplier les prétextes de relations. Là est le véritable remède, là est le salut. Le règlement amiable des difficultés surgies, c'est bien ; quelque chose de plus serait désirable : créer des réunions régulières où les idées pourraient librement s'échanger sur tout ce qui concerne l'usine.

Le patron y apprendrait bien des choses qu'il ne voit pas, qu'il ne sait pas. Les réclamations ne lui arriveraient plus déformées par les soubresauts répétés de la cascade

Digitized by Google

hiérarchique. Sur les innovations qu'il projette, la longue expérience des praticiens de l'atelier pourrait, parfois, lui présenter des observations et des objections d'un appréciable intérêt. Le patron, de son côté, dans ces causeries fréquentes, pourrait faire l'éducation économique de ses ouvriers, leur apprendre à distinguer nettement le jeu des phénomènes industriels.

Pour obtenir ces résultats, M. Weiler organisa tout un système à triple rouage :

En premier ressort, dans chaque atelier et pour chaque profession, la *chambre d'explication ;*

Au second degré, les ouvriers étant répartis en 6 groupes, le *bureau de conciliation* pour les différends particuliers à ce groupe ;

En troisième lieu, le *conseil de conciliation* pour les questions graves et d'intérêt général.

I. Les chambres d'explication forment la partie véritablement originale du système. Dans une conférence donnée à La Louvière, le 17 octobre 1886, M. Weiler a lui-même exposé l'organisation et décrit les avantages de ces chambres d'explication :

« La chambre d'explication a une constitution analogue à celle du conseil d'arbitrage et de conciliation lui-même. Ainsi qu'il faut, dans ce conseil, des divisions correspondant à chacune des branches de l'industrie en cause, de même il faut à l'atelier une chambre spéciale pour chaque profession, avec une chambre centrale où toutes les professions sont représentées et où l'on examine les questions les plus générales.

Prenons un atelier de construction de machines. Il occupe des forgerons, des tourneurs, des ajusteurs, des chaudronniers, des menuisiers et modeleurs, des manœuvres, etc.

Digitized by Google

Des délégués de chacun de ces groupes, élus par les ouvriers eux-mêmes et qui choisissent entre eux un chef de délégation, se réunissent, une fois par trimestre, avec les agents sous les ordres desquels ils travaillent. La première semaine, c'est le tour des forgerons, la seconde, celle des tourneurs, et ainsi de suite jusqu'à l'assemblée de la chambre centrale qui comprend les délégués de tous les corps de métier.

La chambre d'explication s'assemble à la fosse même ou à l'atelier. Elle choisit pour siéger l'heure qui convient le mieux aux intéressés, toujours peu nombreux, évite ainsi à l'ouvrier en réclamation ces déplacements et ces pertes de temps qu'il doit nécessairement subir s'il se présente devant le grand conseil. Enfin, comme elle est plus facile à réunir, elle peut s'occuper de l'affaire qui lui est soumise aussitôt qu'elle surgit, alors que l'on possède tous les éléments d'appréciation, alors que l'on peut constater l'état des lieux, chose si importante avec les contestations qui surviennent au fond des mines.

La réunion est présidée par le patron ou l'agent supérieur qui le représente. La marche du travail pendant le dernier trimestre, ainsi que tous les incidents qui ont pu surgir, sont passés en revue ; chacun des assistants reçoit la parole à son tour et a le droit de présenter toute observation n'ayant pas de caractère absolument personnel.

Ne voyez-vous pas que dans ces conditions il est impossible que des malentendus se produisent? Ne sentez-vous pas que le patron doit être au courant des moindres désirs de ses ouvriers, que ceux-ci doivent aussi connaître les véritables intentions de leurs chefs. La chambre d'explication, qui facilite si bien l'organisation du travail et qui

Digitized by Google

entretient si heureusement des rapports amicaux dans tout le personnel de l'usine est de plus la véritable sanction du droit de réclamation qui, dans tout atelier bien organisé, doit être reconnu aux ouvriers comme aux employés pour les mettre à l'abri des décisions arbitraires ».

Ce rouage préparatoire que constitue la chambre d'explication s'impose à tout différend. Aucune question relative à un service pourvu de cette chambre, ne saurait être portée directement devant le conseil. L'application de cette règle est très rigoureusement prescrite.

« Le conseil, disait récemment M. Weiler, a souvent à renvoyer aux chambres d'explication des questions qui lui sont directement soumises. De ces questions d'ailleurs, aucune ne lui est revenue, ce qui démontre, me paraît-il, qu'il a suffi de s'expliquer pour se mettre d'accord ».

II. Après la chambre d'explication vient, au second degré, le *bureau de conciliation.*

Les ouvriers des charbonnages de Bascoup sont répartis en six groupes ainsi composés :

1er groupe : fosse Sainte-Catherine.

2e groupe : fosse n° 4.

3e groupe : fosse n° 3.

4e groupe : fosse n° 5.

5e groupe : atelier de tirage de Bascoup. Triage et lavoir du n° 5. Chantier.

6e groupe : réparations. Section des montages. Section des machines. Section des transports et des constructions.

Toute affaire qui ne concerne qu'un de ces groupes est soumise au bureau de conciliation de ce groupe. Quatre membres le composent : le représentant ouvrier du groupe, le représentant que l'administration désigne à raison de

Digitized by Google

sa compétence dans l'affaire, les deux secrétaires du conseil.

Aucune forme n'est imposée aux demandes portées devant les tribunaux de conciliation. Les parties peuvent même les exposer verbalement.

Ce bureau fait tous ses efforts pour arranger les différends : il ne peut formuler de jugement que si les deux parties le lui demandent et si la décision est prise à l'unanimité.

III. Le *conseil de conciliation* connaît, en dernier ressort, des difficultés soulevées.

Les membres du conseil sont nommés pour deux ans et renouvelés par moitié chaque année.

L'élection des représentants ouvriers se fait à deux degrés. Chacun des 6 groupes nomme 6 délégués. Les 36 délégués se réunissent alors pour nommer 6 représentants ouvriers.

Pour être électeur il faut avoir 21 ans et être attaché depuis 6 mois au moins au charbonnage. Pour être éligible, il faut avoir 30 ans et compter 5 années de présence au charbonnage.

Le conseil ne peut délibérer que si les 2/3 des représentants de chaque partie sont présents. On n'admet au vote qu'un nombre égal de représentants de chaque partie. Le président n'a qu'une voix.

Il ne peut y avoir suspension de travail, ni avant que les causes en aient été soumises au conseil, ni pendant l'examen de chaque affaire (art. 26 du règlement).

Pendant trois mois, la solution donnée par le conseil devra être observée sans qu'on puisse, avant ce délai, en demander au conseil la modification (art. 28 du règlement).

Digitized by Google

L'article 31 vise le cas où l'une ou l'autre partie renoncerait pour l'avenir à déférer ses différends au conseil ; il lui suffit, dit cet article, d'en aviser le président : 3 mois après cette notification, le conseil sera dissous.

*
* *

Des conseils de conciliation et d'arbitrage fonctionnent parallèlement à Mariemont et à Bascoup depuis le 1er janvier 1888. Les chambres d'explication n'ont été créées qu'un an plus tard, le 1er janvier 1889.

Depuis leur fondation jusqu'en 1891, 171 affaires leur ont été soumises : 106 étaient d'intérêt général, 43 n'intéressaient qu'un groupe, 22 étaient purement individuelles.

Les questions de salubrité et d'hygiène, de sécurité dans le travail tiennent une large place dans les préoccupations du conseil. La lecture des rapports de fin d'année nous démontre bien que, selon le vœu de M. Julien Weiler, aucune réclamation n'est dédaignée : toute proposition faite par l'une ou l'autre des parties est sérieusement analysée. C'est ainsi que furent décidés par les conseils la création de boîtes aux lettres dans les chauffages, l'installation de lavoirs-bains, de lieux d'aisance, le perfectionnement de l'éclairage dans certaines parties des chantiers, l'achat de l'horloge destinée à prévenir toute contestation sur l'exactitude des heures d'arrivées. Des améliorations de pure technicité y sont fréquemment proposées, puis étudiées : ainsi, en 1891, sur la demande des ouvriers, un système de signaux fut établi, en même temps que des perfectionnements étaient reconnus nécessaires aux appareils destinés à empêcher les objets de tomber dans les puits.

Les questions de salaires sont fréquemment soulevées. L'administration apporte, dans l'examen de ce genre de

Digitized by Google

difficultés, le plus grand esprit de conciliation. Quand, aux demandes d'augmentation, elle ne croit pas pouvoir faire droit, elle s'efforce de justifier son refus en soumettant spontanément ses livres aux délégués ouvriers. Elle ne néglige d'ailleurs rien pour faire l'éducation économique de ses mineurs : elle les met à même de suivre pas à pas les oscillations des marchés houillers. C'est ainsi que, depuis 1893, des explications sont données, avant chaque séance, aux délégués ouvriers sur les diagrammes des prix de vente et des salaires. A cet effet, on leur distribue des diagrammes indiquant les prix de vente mois par mois, les prix de vente moyens de 3 mois, l'effet utile mois par mois, l'effet utile de 3 mois à considérer, le salaire résultant du prix de vente et de l'effet utile, le salaire touché par les ouvriers.

Sur toutes questions, d'ailleurs, l'administration des mines de Bascoup et de Mariemont reste fidèle à la pensée d'émancipation qui fait le fond de toutes ses institutions. Elle cherche à développer l'individualité du travailleur — non à la brider ni à l'asservir. Elle ne se croit donc pas autorisée — contrairement à certains patrons, d'ailleurs très bien intentionnés — à imposer à ses ouvriers une ligne de conduite, une certaine qualité d'opinions. Ils restent libres de leurs doctrines, maîtres de leurs revendications. Il leur est loisible de prendre part aux manifestations de leur goût : l'administration exige simplement que l'autorisation de s'absenter soit demandée et obtenue du chef d'atelier. En 1891, les travailleurs belges résolurent d'appuyer d'une grève générale le mouvement politique en faveur de la revision de la constitution et du suffrage universel. Les ouvriers de Bascoup et de Mariemont, avant d'entrer daus le mouvement, tinrent à avertir leurs

Digitized by Google

directeurs qu'ils n'avaient aucun grief contre eux, que leur conduite était dictée par des considérations politiques, et qu'ils espéraient bien que les bons rapports qui existaient entre eux n'en souffriraient pas. A la séance suivante du conseil de conciliation, il fut donné lecture d'une lettre du directeur qui adressait à ses ouvriers de publics remerciements pour leur conduite pendant la grève générale et qui les encourageait à garder, en toute circonstance, cette attitude correcte et loyale de nature à assurer à leurs revendications les plus nombreuses sympathies. Tout cela dénote, évidemment, d'un côté comme de l'autre, un esprit large et tolérant, que nulle hostilité ne vient entacher.

Depuis 1888, il n'y a eu, pour ainsi dire, dans les charbonnages de Bascoup et de Mariemont, que des tentatives de grève — non des grèves véritables. La plus longue cessation de travail n'a guère dépassé 3 jours.

L'année même de l'organisation du conseil, le 27 novembre 1888, le puits n° 5 de la concession de Bascoup, spécialement travaillé par certains agitateurs, se mettait en grève. Son exemple était presque aussitôt suivi par les autres puits. Les détracteurs des institutions de conciliation se récriaient déjà sur leur inefficacité, mais, deux jours après, le 29 novembre 1888, sur 6,000 mineurs il n'en manquait plus que 350. La grève avait duré 48 heures.

En 1889, les mineurs de Mariemont se mirent en grève soudainement et sans motif apparent. Les délégués ouvriers au conseil blâmèrent cette attitude. Le président de cette délégation sanctionna même son désaveu en démissionnant. La grève, absolument calme, ne fut accompagnée d'aucun incident qui permît d'en discerner clairement les causes. Cette grève muette et silencieuse se termina comme elle avait commencé, sans réclamation et sans bruit. L'admi-

Digitized by Google

nistration ne prit aucune mesure contre ses grévistes : elle affecta même ne pas s'être aperçue de cette cessation de travail aussi bizarre qu'inattendue. Les représentants ouvriers firent spontanément auprès d'elle une démarche attestant leur gratitude et l'espoir qu'ils avaient d'un meilleur avenir.

Cette brouille passagère ne fit que resserrer les liens qui unissaient, à Mariemont, les ouvriers et leurs patrons.

Le 31 août 1893, les représentants ouvriers firent convoquer d'urgence le conseil de Bascoup : un commencement de grève contre lequel ils pressentaient leur impuissance venait d'éclater au puits n° 5 et menaçait les autres fosses d'une irradiation imminente. Le président expliqua alors la situation houillère, fit examiner par les délégués ouvriers les livres nécessaires à la vérification des prix de vente. Ces éclaircissements satisfirent les ouvriers : la grève n'eut pas de suites.

Au lendemain d'une de ces velléités de grèves, le directeur général écrivait : « Les partisans de l'agitation ont échoué et nous n'hésitons pas à attribuer ces heureux résultats à nos efforts pour amener et maintenir l'accord entre ouvriers et patrons.

« Certes, dans notre pensée, nos conseils doivent nous éviter même des mouvements aussi momentanés que ceux dont nous venons d'être témoins, mais le fonctionnement parfait de certaines institutions exige une éducation qui n'est pas faite encore et qui ne peut se faire que par le fonctionnement même.

Nous ajouterons que l'attitude des représentants ouvriers a été correcte et que nous avons tout lieu de croire qu'ils ont contribué au résultat obtenu. Mais il faut bien

Digitized by Google

reconnaître que ces chefs n'ont pas acquis encore sur les ouvriers un ascendant en rapport avec leurs fonctions. Si nos ouvriers étaient organisés, s'ils étaient constitués en syndicats donnant à leurs chefs une action suffisante sur la masse à conduire, je pourrais me dire entièrement rassuré. Mais il n'en est pas ainsi..... Que les chefs soient décidés à respecter la parole donnée, j'en ai l'intime conviction, mais ils ont un rôle bien difficile. Je les vois parfois inquiets, hésitants, alors qu'il semblerait qu'ils dussent se rallier sans réserve à une transaction qu'ils ont reconnue pour acceptable. C'est qu'ils pensent aux hommes qui sont derrière eux et qu'ils devront convaincre à leur tour. Il est donc nécessaire que les ouvriers s'associent ».

M. Julien Weiler, dans une conférence organisée par les délégués ouvriers, exprimait récemment la même idée : « Il faut que vous soyiez organisés. Il faut avoir des syndicats dans les différents groupes, il faut constituer une fédération, une réunion centrale de ces syndicats. Vous savez combien l'administration vous y engage. Tout récemment encore, elle s'est déclarée d'accord avec les représentants ouvriers au conseil pour décider que les délégués des syndicats ouvriers de nos charbonnages pourraient assister aux séances de ce conseil. Songez-y bien, cette association est un point capital, elle est la condition indispensable du succès des conseils d'arbitrage. Sans elle il n'est pas possible de compter sur quelque chose de durable » (1).

On ne craint donc, à Mariemont, ni les syndicats ouvriers, ni les fédérations de syndicats, ni même ces « meneurs »,

(1) J. Weiler : *Nécessité de la conciliation industrielle.*

Digitized by Google

que l'on représente si souvent comme uniquement préoccupés du désir de bien vivre aux dépens de leurs camarades. M. Weiler à plusieurs reprises, insiste sur ce point que les délégués ouvriers aux diverses institutions de Mariemont, élus par les suffrages des leurs et généralement choisis parmi les hommes aux opinions les plus accentuées, ont toujours su forcer l'estime de leurs collègues-patrons par la loyauté de leur attitude, leur irréprochable impartialité et leur scrupuleuse observation des réglements acceptés. Cette opinion, il nous en souvient, était celle de M. Mundella et des grands industriels anglais.

*
* *

Jusqu'à présent l'exemple de M. Weiler a trouvé en Belgique fort peu d'imitateurs. Quelques conseils pourtant sont à citer.

Depuis 1887, des conseils arbitraux mixtes ont été établis à Bruxelles par les deux chambres syndicales des patrons et ouvriers tailleurs. L'exemple a depuis été suivi par les chambres syndicales de cordonniers.

Le but principal visé est de remplacer les conseils de prud'hommes. Pourtant, en cas de conflit collectif, les règlements imposent à ce conseil mixte le soin d'intervenir pour rétablir la bonne entente. De plus ils sont chargés d'étudier en commun les questions générales intéressant le métier.

En 1893, un conseil de conciliation fut organisé dans les ateliers de construction mécanique de M. Bollinckx, à Bruxelles. Ce conseil a déjà rendu quelques services. Diverses conventions ont pu, grâce à lui, être acceptées, notamment en ce qui concerne l'assurance contre les accidents.

Digitized by Google

En 1894, un conseil de chantier et de conciliation fut créé dans l'ardoisière Plet, à Allez, province de Namur. L'article 5 des statuts, visiblement inspirés de ceux de Mariemont, s'exprime ainsi : « Le conseil délibèrera sur toutes les questions qui lui sont soumises régulièrement; telles : tarifs et conditions de fabrication, taux des salaires, règlement d'atelier, redressement d'injustices. En un mot, son but est d'établir, entre la société et ses ouvriers, des communications de confiance et de franchise, et aussi, par des explications réciproques, d'arriver à dissiper tout malentendu. » Depuis le 12 mars 1894, l'entente la plus heureuse règne dans cet établissement.

Le 16 novembre 1894, un conseil d'usine fonctionne dans la manufacture de draps Ivan Simonis et Cie, à Verviers.

Dans une intéressante brochure (1), M. Emile Lœwy nous contait récemment les heureux résultats qu'il put obtenir durant le temps qu'il dirigea les mines de Pâturages et de Wasmes :

« A mon arrivée à Pâturages, conte M. Lœwy, je n'étais guère prévenu en faveur des mineurs. J'avais sur eux les idées de tant d'autres qui ne les ont jamais vus de près, et qui les jugent sans les connaître le moins du monde. Après avoir vécu quelque temps au milieu d'eux, mon opinion changea. J'employais mes loisirs à les étudier sur place, tant dans leur existence matérielle et morale que dans leurs aspirations vers un meilleur ordre social. Je ne tardais pas à constater que leurs conditions d'existence constituent une véritable honte sociale... Quelques inno-

(1) *Le Comité ouvrier des charbonnages de Paturages*, par Emile Lœwy, Fischbacher, 1895.

Digitized by Google

vations heureuses me gagnèrent leur confiance. Il m'arrivait souvent d'arrêter de vieux ouvriers et de causer amicalement avec eux. Nous parlions un peu de tout, surtout de la mauvaise situation des affaires en général, et des nôtres en particulier. Je leur disais que je savais bien qu'ils ne gagnaient pas assez, mais comme nous perdions chaque mois, je ne pouvais pas songer à augmenter leurs salaires. Ils le reconnaissaient et ils se contentaient de n'être pas diminués.

« Certains abus me furent ainsi révélés. Les mineurs se plaignaient des mauvais traitements et des injustices des maîtres porions et des agents subalternes. La façon dont on leur infligeait des amendes à tort et à travers les irritait beaucoup. La plupart du temps ils n'osaient se plaindre parce qu'ils savaient que la direction avait d'autres préoccupations que de veiller à ce que justice leur soit rendue — et aussi parce qu'ils craignaient les représailles, de nouvelles amendes, tout ce système de vexations qui ne leur laisse bientôt plus que la ressource de s'expatrier, car la franc-maçonnerie des ingénieurs est telle qu'un ouvrier renvoyé est signalé de façon qu'il ne peut trouver de travail dans les mines voisines. »

Frappé de ces abus, M. Lœwy organisa, pour y remédier, un comité d'usine d'un esprit très particulier. Ce comité est, en effet, entièrement composé d'ouvriers ; l'élément patron en est exclu. Les délégués sont élus par moitié tous les 6 mois, par tous les ouvriers travaillant à la mine, sans aucune autre condition d'éligibilité ou d'électorat. Le rôle de ce comité est de recevoir les réclamations des travailleurs. En le créant, l'administration promit de tenir compte, dans la mesure du possible, de l'avis et des votes du comité. En ce qui concerne les amendes, elle

Digitized by Google

fit plus : elle s'engagea à n'appliquer que celles qui auraient été approuvées par le comité.

Cette organisation donna les meilleurs résultats. Le comité apporta d'heureuses améliorations à certains abus que la direction avait jusque-là ignorés. En aucune circonstance il ne chercha à abuser de la confiance qu'on avait en lui, ni à empiéter sur l'autorité du patron. Toutes ses décisions furent inspirées par le sentiment de la plus scrupuleuse équité. M. Lœwy n'hésita pas, d'ailleurs, à faire respecter toutes ses résolutions, quelles qu'elles soient, chaque fois qu'il en reconnut le bien fondé. Furieux de certaines révélations, les employés cherchèrent à se venger. M. Lœwy protégea énergiquement les auteurs des réclamations justifiées. Le directeur des travaux lui-même fut congédié. Le comité ouvrier, sentant son influence grandir, adressa à l'administration un rapport détaillé sur certains procédés erronés d'exploitation. L'ingénieur-conseil, à qui fut communiqué ce rapport, en reconnut la justesse et le sens pratique. M. Lœwy décida alors, pour mieux utiliser le concours des ouvriers, de faire entrer dans le conseil d'administration les deux délégués du comité ouvrier qui avaient été élus en tête de la liste par leurs camarades. La société tira grand profit de cette innovation.

« Etant sur les lieux, témoigne M. E. Lœwy, ces ouvriers délégués étaient à même de rendre des services de tous les instants. Ils vérifiaient les fournitures à leur arrivée dans les magasins. La nuit, ils faisaient la ronde pour empêcher les vols de charbon qui se commettaient sur une grande échelle et pour constater si tout le monde était à son poste. Ils arrivaient à l'improviste, obligeant ainsi le personnel à surveiller au lieu de dormir.

Digitized by Google

« Avant l'arrivée de mes deux nouveaux collègues, je m'étais toujours considéré comme un administrateur très zélé, mais j'avoue que je n'avais jamais été si loin et je doute qu'il y ait beaucoup d'administrateurs qui aillent jusque là.

« Par les économies de toute nature et les modifications apportées dans l'exploitation et la façon de travailler, par la cessation des désordres qui se pratiquaient dans les feuilles de salaires et la suppression des ouvriers et employés inutiles, nous sommes arrivés, dès le premier mois, à une diminution importante de notre prix de revient.

« De ces deux ouvriers — car ils continuaient à travailler comme avant — l'un s'occupait plus spécialement du fond et l'autre de la surface.

« Ils se consultaient entre eux. Quelquefois ils prenaient en passant l'avis de leurs collègues du comité ouvrier. Il avait été convenu avec eux qu'ils arrangeraient, autant que possible, toutes les petites difficultés qui pourraient se produire et qu'on ne réunirait le comité ouvrier que si c'était nécessaire. C'est ainsi qu'il n'y a plus eu de séances du comité depuis le 4 avril jusqu'au moment où j'ai définitivement quitté Pâturages, en août, et en même temps l'administration de la société.

« Nous avions recommandé à nos deux collègues d'être justes, indulgents même, tout en maintenant l'ordre et la discipline à laquelle tout le monde se soumettait avec empressement.

« En parcourant les chantiers et les ateliers, ils s'entretenaient en camarades avec les ouvriers, qui n'hésitaient jamais à leur signaler tout ce qui pouvait les intéresser.

Digitized by Google

« Sans peine ni trouble, nous étions ainsi arrivés à la paix parfaite avec nos ouvriers.

« Et en outre, cela rapportait à la société quelques milliers de francs par mois de pertes en moins. »

§ 3. — Tentatives officielles.

Les Conseils de l'Industrie et du Travail.

Avant 1886, le principe de la non-intervention des pouvoirs publics dans l'organisation industrielle était en Belgique considéré comme un indiscutable axiome. Les graves évènements qui, à cette époque, troublèrent si profondément le pays tout entier, amenèrent le gouvernement à prendre, en face des questions concernant le travail, une attitude moins quiètement indifférente. Une commission fut nommée, avec mission de déterminer les besoins, de reconnaître les aspirations des classes laborieuses, de rechercher les moyens de faire droit à leurs revendications. Une vaste enquête fut entreprise. Cette commission réunit, outre les personnages officiels, des chefs d'industrie, des économistes célèbres, des professeurs connus, des hommes de cabinet et des hommes d'action, des représentants ouvriers de toutes les industries et de tous les commerces.

Les recherches furent minutieuses ; ces membres se répandirent dans tout le pays ; patrons et ouvriers furent interrogés : tout témoin qui se présentait était entendu sans qu'il eût besoin de faire connaître son nom. Un questionnaire fut rédigé et distribué à des milliers d'exemplaires, conviant le public tout entier à apporter sa part de

Digitized by Google

renseignements et d'avis à ces recherches entreprises dans l'intérêt général. La commission reprit ensuite tous les griefs formulés dévant elle et, dans une série de rapports publiés par ses soins, en examina le bien-fondé et en chercha les remèdes.

Les institutions d'arbitrage la préoccupèrent de suite. Dès sa première séance, un de ses membres, M. Brants, lui soumettait un projet de conseil de conciliation. Après l'avoir longtemps examiné, la commission l'adoptait en l'assemblée plénière, le 29 octobre 1886, et le proposait, sans tarder, aux initiatives gouvernementales (1). Le projet de la commission du travail s'était visiblement inspiré des conseils de conciliation anglais.

« Il pourra, disait l'article 1er du projet, être institué, par arrêté royal, pour un établissement ou un groupe d'établissements industriels, un conseil de conciliation destiné à aplanir les différends entre patrons et ouvriers ».

Les intéressés n'avaient pour celà qu'à s'adresser au conseil communal, qui, dans un délai de 8 jours, devait délibérer sur cette demande et transmettre ses délibérations au gouvernement. Dans le projet de M. Brants, la loi ne se chargeait pas du soin d'organiser la juridiction. Elle en provoquait la création. Elle vulgarisait l'idée d'une institution bienfaisante, elle offrait aux bonnes volontés un moyen tout frayé de terminer ou de prévenir les différends. C'était une indication à l'initiative privée : les conditions du perfectionnement n'étaient même pas définies. Le projet se contentait de dire : les délégués ouvriers et les délégués patrons doivent être en nombre égal. Quant à

(1) Documents de la Commission du Travail, t. 3, p. 1, 18, 59 ; t. IV, p. 17 à 24.

Digitized by Google

fixer ce nombre, il en laissait le soin aux intéressés qui, en toute indépendance, pourront, disait M. Brants, s'inspirer des circonstances.

Le projet de la commission autorisait l'autorité communale à intervenir dans les cas graves, de sa propre initiative, pour créer un conseil de conciliation. Plusieurs membres de la commission voyaient, dans cette faculté d'intervention, une salutaire menace pour les parties en faute. L'expérience, en d'autres circonstances, prouva pourtant le peu d'action des blâmes officiels.

En même temps que M. Brants, M. Hector Denis présentait à la commission un projet conçu dans un esprit tout différent et qui ne se préoccupait qu'accessoirement des conseils de conciliation.

Dans chaque localité industrielle importante, proposait M. Denis, des corps électifs composés mi-partie de patrons, mi-partie d'ouvriers, s'occuperont théoriquement et pratiquement de toutes les questions intéressant le travail. Ces bourses du travail, formées sous la protection des communes et de l'État, seront placées à la tête d'un district. Elles représenteront les intérêts de l'industrie de cette circonscription ; leur compétence comprendra non seulement les intérêts communs aux industriels et aux ouvriers, mais même les intérêts particuliers des uns et des autres. Mais, le but principal visé par M. Denis était surtout de mettre en rapport l'offre et la demande de travail. M. Denis prenait pour point de départ cet axiome formulé par Cobden : « Quand 2 maitres courent après un ouvrier, le salaire hausse; quand 2 ouvriers courent après un patron, le salaire baisse. » L'intérêt des patrons est donc de chercher des ouvriers où le travail manque ; l'intérêt des ouvriers, d'aller chercher des patrons là où il y a pénurie

Digitized by Google

de bras. Si donc, au moyen d'une organisation quelconque, on parvenait à tenir les intéressés au courant de la relation entre l'offre et la demande, un équilibre s'établirait sur le marché du travail. Il y aurait un écoulement constant des localités où ils sont trop nombreux, vers les localités où ils sont rares. Le taux du salaire serait parfaitement déterminé sans qu'il y ait lieu à récrimination, par la situation même du marché. Pour arriver à ce résultat, déjà M. de Molinari avait préconisé la création d'un immense journal qui enregistrerait toutes les offres et les demandes de travail, et aussi la constitution d'une société coopérative qui aurait pour objet le placement des ouvriers. M. Denis remplaçait ces organes de publicité par les bourses du travail. Dans toutes les localités industrielles, elles pourront se rendre compte du mouvement industriel. Leurs renseignements seraient ensuite centralisés dans un bureau central, qui pourra ainsi donner des statistiques précises sur la relation existant à un certain moment entre l'offre et la demande.

Que devenaient, dans ce projet, les institutions de conciliation ?

« Dans chacune des circonscriptions, les commissions du travail seront chargées de favoriser les rapprochements, elles seront investies du droit de constituer, dans chacune des industries fédérées, des conseils de conciliation permanents. » Ainsi parlait le projet. Des conseils de conciliation, M. Denis ne s'en préoccupait pas : il se déchargeait de ce souci sur les bourses du travail elles-mêmes. En somme, il leur faisait jouer le rôle que M. Brants confiait au gouvernement.

Ni l'un, ni l'autre de ces deux projets ne fut accepté par le législateur belge.

Digitized by Google

Ce fut un troisième système préconisé par M. Frère-Orban, que la loi du 16 août 1887 consacra.

Dans chaque localité où l'utilité en sera constatée, des *conseils de l'industrie et du travail*, qui ont beaucoup de ressemblance avec les bourses du travail de M. Denis, seront organisées. Leurs attributions seront fort étendues. Toutes les questions intéressant la production industrielle rentreront dans leur compétence et, sur toutes, ils seront appelés à émettre des avis. « Le conseil, dit l'article 1er, a pour mission de délibérer sur les intérêts communs des patrons et des ouvriers. » Pas plus que les bourses de M. H. Denis, les conseils de M. Frère-Orban ne sont de simples organes de conciliation. Lors de la discussion de la loi, MM. Frère-Orban et Bernaert ont tour à tour insisté sur ce point.

« La commission du travail propose l'organisation de conseils officiels de conciliation. Le projet que je soumets à la Chambre a un tout autre caractère. Il crée une institution au sein de laquelle les représentants de l'industrie et du travail élus en nombre égal par leurs pairs sont appelés à délibérer sur leurs intérêts communs. Elle est mise en communication avec l'autorité gouvernementale qui peut la consulter sur tous les projets de lois affectant ces intérêts.

« Chaque industrie d'une importance suffisante forme une section du conseil qu'il s'agit d'organiser, et, si un conflit vient à éclater, les délégués de la section doivent se réunir pour chercher les moyens de l'apaiser. C'est par ce côté seulement que l'institution se rattache aux conseils de conciliation pratiqués ailleurs » (1).

(1) *Annales parlementaires*. Session de 1886-87, séance du 26 juillet 1887, p. 1717.

Digitized by Google

Dans une autre partie de son discours, M. Frère-Orban revient sur cette distinction :

« Le projet de loi diffère essentiellement, par son principe même, de ce que l'on a nommé ailleurs le conseil de conciliation. Il le renferme, il le consacre ; mais il organise avant tout une chose absolument nouvelle, une institution qui met en présence les chefs d'industrie et les ouvriers, en l'absence de tout conflit, pour délibérer sur des intérêts communs ».

Pour M. Frère-Orban, il ne s'agissait donc pas simplement de prévenir et d'apaiser les différends qui naissent entre patrons et ouvriers. Son but, c'était de donner aux intérêts du travailleur, à ceux du capital, à tous les intérêts de l'industrie une représentation spéciale ; c'était de créer par toute la Belgique, dans tous les centres et pour toutes les branches de la production, des parlements industriels, des chambres consultatives qui seraient à la fois des commissions d'études, des observatoires économiques, des stations de renseignements. Les initiatives législatives disposeraient ainsi, sur toutes les questions, d'opinions éclairées et de documentations sûres. En somme, ce que M. Frère-Orban proposait, c'était la création, en Belgique, d'institutions analogues aux bureaux des offices du travail, aux *Board of Trade* des États-Unis et de l'Angleterre.

Le projet présenté par M. Frère-Orban fut voté à l'unanimité en une seule séance : il devint la loi du 16 août 1887.

La loi du 16 août 1887 remet au gouvernement le soin de créer les conseils de l'industrie et du travail, soit sur la demande des intéressés ou du conseil communal — soit d'office.

En organisant le conseil, le gouvernement lui assigne

Digitized by Google

une certaine circonscription. Le conseil se segmente alors en autant de sections qu'il y a d'industries distinctes dans son ressort. Chaque section a son existence propre, son bureau, ses réunions. Les sections similaires de conseils voisins peuvent se rassembler. La section est donc le rouage vraiment actif de l'institution. C'est par section que se fait l'élection des délégués ; les métallurgistes ne nomment que des métallurgistes, les tisseurs que des tisseurs, etc. Elle doit se composer d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers. Ce nombre est fixé par l'arrêté qui institue le conseil. Il ne peut être inférieur à 6, ni excéder 12. Les conditions d'éligibilité et d'électorat sont déterminées par la loi organique des conseils de prud'hommes. Les chefs d'industrie sont de droit membres du conseil. Il n'y a élection que dans le cas où le nombre des industriels du ressort est plus grand que celui des membres patrons fixé par l'arrêté royal. Si, au contraire, le nombre des chefs d'industrie est inférieur au nombre indiqué par l'arrêté, on pourra le compléter par l'adjonction de patrons pris dans les industries similaires des localités voisines. Les mandats sont conférés pour 3 ans.

Les conseils de l'industrie peuvent être appelés à faire de la conciliation. L'article 10 de la loi du 16 août 1887 le dit expressément : « Quand les circonstances paraissent « l'exiger, le gouverneur de la province, le bourgmestre « ou le président convoquent, à la demande soit des chefs « d'industrie, soit des ouvriers, la section de l'industrie « dans laquelle un conflit s'est produit. La section recher- « che les moyens de conciliation qui peuvent y mettre fin ; si « l'accord ne peut s'établir, la délibération est résumée « dans un procès-verbal qui est rendu public ».

Pour que la convocation puisse être faite, il faut donc

Digitized by Google

qu'il y ait une demande soit des chefs d'industrie soit des ouvriers. Les autorités ne peuvent convoquer d'office; il faut d'ailleurs remarquer que l'influence de la section étant toute morale, il est probable que si aucune des parties intéressées ne réclame la constitution du conseil de conciliation, c'est qu'elles sont peu disposées à se soumettre aux décisions de ce conseil. L'article 10 munit les décisions de la section d'une sanction toute morale : la publicité du procès-verbal. La crainte de l'opinion publique — a-t-on pensé — engagera certainement les patrons et les ouvriers à la modération et aux concessions.

Le recours à un arbitre et la désignation de cet arbitre ne sont point prévus. Mais évidemment la loi ne les défend pas. Cependant l'arbitre ne pourra être nommé d'avance, de façon à assister aux délibérations de la section. « Les séances, dit l'article 12, auront lieu à huis-clos. » Un arbitre étranger au conseil ne peut donc suivre les débats. Ceci est fâcheux : le choix d'un arbitre se fera plus difficilement après une discussion où les parties n'ont pu tomber d'accord. Dans tous les cas, il y a une regrettable perte de temps.

La loi ne semble pas avoir pensé qu'un conseil de l'industrie pût être créé spécialement en vue de mettre fin à une grève. En effet, l'institution d'un conseil est entourée de tant de formalités, que les délais les plus courts pour élire les membres du conseil sont encore de 42 jours au minimum. Dans de telles conditions, l'institution ne peut rendre que bien peu de services.

Le gouvernement attendit pendant plus de deux ans que les conseils communaux, les patrons ou les ouvriers prissent l'initiative de réclamer l'établissement des conseils de l'industrie et du travail.

Digitized by Google

Cette initiative ne se manifesta pas.

Le gouvernement résolut d'intervenir d'office.

En décembre 1889, 17 conseils furent créés ; 13 en 1890 ; 18 en 1891 ; 3 en 1892, soit en tout 51 conseils.

Le gouvernement s'est généralement heurté à l'indifférence, voire même à l'hostilité des patrons comme des ouvriers. Le très petit nombre des votants manifeste cet état d'esprit d'une façon non douteuse. Dans plusieurs conseils, l'absence complète de candidats et d'électeurs a empêché la constitution de certaines sections. La même cause a empêché des conseils entiers de se former, celui de Morlanvielz par exemple, les patrons n'ayant voté dans aucune section.

Depuis leur constitution, les conseils de l'industrie et du travail ont été plusieurs fois consultés par le gouvernement. Ils ont beaucoup contribué à l'enquête ouverte en 1891 sur les salaires, le prix des denrées alimentaires et l'établissement du budget ouvrier dans chaque profession et dans chaque région de la Belgique. D'autre part, la loi qui règle le paiement des salaires et la loi du 22 décembre 1889 sur le travail des femmes et des enfants imposent au gouvernement l'obligation de consulter les conseils pour l'application de quelques-unes de leurs prescriptions. Chaque fois que des dérogations à ces lois sont sollicitées par des patrons, le gouvernement ne peut les leur accorder qu'avec l'approbation du conseil. Les sections ont été sur ce point fréquemment consultées. Tout récemment, le gouvernement belge a recueilli l'avis des conseils de l'industrie sur 34 questions relatives aux règlements d'atelier.

La fonction consultative s'exerce donc satisfaisamment. Toutefois, peut-être est-il permis de remarquer que la créa-

Digitized by Google

tion d'un organe nouveau ne s'imposait pas pour cette besogne. Les conseils de prud'hommes issus des mêmes corps électoraux pouvaient tout aussi bien fournir aux pouvoirs publics des renseignements précis sur l'organisation et les besoins du travail.

Dans quelques cas, certaines sections ont été appelées à fonctionner comme conseils de conciliation. En général, leur intervention a été peu efficace et n'a guère eu pour résultat que de mettre en lumière les imperfections de la loi belge. Des difficultés se sont élevées au sujet de l'élection des délégués et la composition du ressort attaché au conseil. Les conditions de résidence ont eu plusieurs fois pour résultat d'écarter de la liste des électeurs des chefs d'industrie fort intéressés dans le conflit. De plus, parmi les sections dont se compose chaque conseil, il en est fort peu qui soient parfaitement homogènes : presque tous renferment des représentants d'industries qualifiées de similaires, mais qui se distinguent néanmoins les unes des autres, surtout au point de vue technique. Ainsi la section de l'industrie du fer comprend les ajusteurs, les mécaniciens, les fondeurs, les serruriers, les poëliers, les fabricants de coffres-forts, les forgerons, les maréchaux, les tourneurs. Tous ces métiers devraient avoir au moins un représentant. Or il n'y a que quatre conseillers ouvriers. Il en résulte que quand un différend surgit, la section appelée à le juger n'a pas toujours toute la compétence nécessaire. Elle se trouve dans l'obligation de quémander des éclaircissements, des renseignements, des conseils : ce qui n'est pas pour lui attirer cette confiance et ce respect indispensables pourtant à son rôle et à sa mission.

Si on ne peut citer que peu de cas où les conseils tran-

Digitized by Google

chèrent des différends surgis, il convient de noter l'effort de quelques sections pour prévenir les conflits et faire œuvre de conciliation.

La 18e section de Bruxelles, représentant l'industrie des peintres, a adopté, le 10 janvier 1892, un règlement d'atelier fixant la durée du travail journalier aux différentes saisons.

La section métallurgique de Liège a demandé au gouvernement d'être autorisée, en cas de grève, à se rendre dans les établissements où se serait passé le conflit et à recueillir elle-même les observations des belligérants. — Le 21 février 1892, elle adopta un règlement qui doit être remis à tout ouvrier admis.

La 4e section de Liège (quincaillerie) a sollicité le concours de la presse pour engager les chefs d'industrie à fixer un jour par mois pour recevoir les réclamations des ouvriers. C'est l'idée des chambres d'explication de Mariemont, acceptée et appliquée.

Cette tendance des sections vers les règlementations préventives de conflits est d'un heureux symptôme. Les conseils pourront en ce sens faire œuvre utile et féconde. Si leur organisation ne leur permet pas de rendre par eux-mêmes de grands services à la cause de l'arbitrage, ils peuvent du moins provoquer la création de conseils privés, faire adopter des mesures préventives comme celles dont nous venons de parler. Peut-être alors pourrait-on leur confier un rôle analogue à celui du conseil central de conciliation de Londres et en faire des juridictions d'appel contre les sentences des tribunaux corporatifs.

Digitized by Google

BIBLIOGRAPHIE

Sources. — *Loi du 16 août 1887 instituant le conseil de l'industrie. — Arrêté royal du 31 juillet 1888. — Arrêté royal du 15 août 1889. — Circulaire du 22 août 1888. — Circulaire du 12 juillet 1889. — Circulaire du 17 août 1889.*

Brants : *Projet d'institution de conseils de conciliation en Belgique.* Commission royale du Travail. Bruxelles, 1886. — A. Prins : *Rapport sur les unions de métier.* Commission royale du Travail. Bruxelles, 1886.

Livres. — Béchaux. *Politique sociale en Belgique*, Paris, 1888. — *Les conditions du travail*, rapport de M. A. Bourée, ambassadeur, au ministère des Affaires étrangères, Paris, Berger-Levrault. 1891. - Morisseaux : *Conseils de l'Industrie et du Travail*, Bruxelles, Muquardt, 1891. — J. Weiler : *Ouvrages cités. — Esprit des institutions ouvrières de Mariemont*, Guillaumin, Paris. — Emile Lœwy : *Comité ouvrier à Pâturages*, Paris, Fishbacher, 1895.

Digitized by Google

CHAPITRE V

SUISSE.

La Suisse a, depuis longtemps déjà, abordé l'étude des grosses difficultés sociales. Sa longue habitude de la liberté, son attachement invétéré pour les institutions démocratiques lui ont permis de réaliser tout un ensemble de réformes qui, pour être pacifiques, œuvres d'esprits calmes et réfléchis, n'en constituent pas moins une des législations industrielles les plus avancées, les plus audacieuses qui soient. Les travailleurs suisses sont vigoureusement organisés. Les associations ouvrières sont puissantes et nombreuses. Un lien fédéral les réunit en un vaste groupement national; la fédération suisse comprenait, il y a quelques années, 145,000 adhérents : or, il y a 159,000 ouvriers en Suisse. Cette organisation forme donc une sorte d'État : l'État ouvrier, qui a son pouvoir législatif représenté par l'assemblée générale des délégués des sociétés ouvrières, — qui a son pouvoir exécutif se composant d'un comité central. La fédération Suisse poursuit, sans défaillance, l'amélioration des conditions du travail. Une institution annexe, le *Secrétariat ouvrier*, en la documentant de statistiques certaines, lui permet d'imprimer sur tous les points, à ses revendications, une direction méthodique et scientifique qui exclut toute agitation stérile.

Digitized by Google

En aucun autre pays on ne trouve moins d'hostilité systématique entre les classes pauvres et les classes riches ; nulle part on ne peut constater de meilleurs rapports entre les patrons et les ouvriers. Les grèves sont excessivement rares. De 1885 à 1890 il ne s'est produit que trois grèves de quelque importance. En 1886-1887, les serruriers de Zurich, ayant vainement réclamé une augmentation de salaires, se mirent en grève. Au bout de quelque temps, un accord intervint entre les parties.

En 1888, une seconde grève éclate à Zurich parmi les charpentiers. En raison de l'importance des travaux en cours d'exécution, la cessation de travail dans cette branche d'industrie touchait à de nombreux intérêts. L'intervention du secrétariat a amené une prompte entente et une solution satisfaisante du conflit.

Les ouvriers typographes de Berne et de Zurich abandonnèrent le travail. Depuis longtemps ces ouvriers avaient fondé une puissante association. Les patrons avaient dû faire de même.

Cette grève fut donc une lutte de syndicats, une guerre d'influences. Une tentative d'arbitrage fut faite ; une sorte de conseil d'arbitres fut composé de hautes notabilités de la politique et du journalisme : maire, conseiller d'Etat, chancelier d'Etat, les rédacteurs des deux principaux journaux de Zurich. Des conférences eurent lieu pendant le mois de novembre (1892) sans aboutir à un arrangement satisfaisant. Les ouvriers fondèrent une société coopérative ; les patrons les remplacèrent par des Allemands.

L'application des nouvelles lois concernant les rapports du travail et du capital et surtout la mise en vigueur des prescriptions augmentant la responsabilité des patrons font surgir de fréquents conflits : mais ces querelles sont

Digitized by Google

toutes de détails ; elles ne prennent guère la forme d'agitations collectives. Les protestations et réclamations sont centralisées par le secrétariat ouvrier qui en réfère, suivant les cas, au gouvernement fédéral ou aux autorités communales.

En 1889, pourtant, s'est formée à Zurich — la ville où se sont produites toutes les grèves dont nous parlons plus haut — une fédération de patrons et d'ouvriers qui a pour but de prévenir les grèves et de faire trancher les conflits par une juridiction arbitrale. Nous avons trouvé les statuts de cette fédération annexés au *deuxième rapport annuel du comité directeur de la fédération ouvrière suisse pour l'année 1888, page 58.*

Le président est un juge du tribunal supérieur cantonal, M. Müller. La fédération est ouverte à toutes les associations d'entrepreneurs et patrons ainsi qu'à celles d'ouvriers de la ville de Zurich et des communes suburbaines.

La fédération distingue les différends individuels des conflits collectifs.

Des tribunaux industriels d'arbitrage ont mission de trancher promptement, techniquement et gratuitement les questions de louage de services. Ce sont des conseils de prud'hommes.

Un office de conciliation est spécialement chargé d'aplanir les conflits qui paraissent surgir entre les associations patronales et ouvrières. Cet office de conciliation est formé par le comité de l'association. Dès qu'il y a apparence de conflit, le président convoque sans retard le comité et invite les deux parties à présenter verbalement leurs griefs, chacune par l'intermédiaire de trois délégués spéciaux. Après la déposition des parties, l'of-

Digitized by Google

fice délibère sur chaque point particulier afin d'arriver à des propositions d'arrangement. Ces propositions sont soumises aux délégués. Le président s'efforce de les leur faire accepter. Si les tentatives de l'office en vue d'amener un arrangement n'aboutissent à aucun résultat, le président réunit de nouveau l'office, qui rend alors une sentence arbitrale à laquelle les parties sont tenues de se soumettre. Pendant toute la durée de cette procédure, toute manifestation, tout acte d'hostilité doit être évité de part et d'autre.

Il ne semble pas que cette organisation ait longtemps fonctionné. Les comptes rendus sont muets à son sujet.

Le conseil municipal de Zurich a récemment proposé un projet de loi relatif à l'arbitrage en cas de grève. Ce projet est visiblement inspiré de notre loi française du 27 décembre 1892. Il substitue seulement le président du conseil municipal au juge de paix.

Actuellement il est soumis aux délibérations du grand conseil.

BIBLIOGRAPHIE

Rapport adressé au ministère des Affaires étrangères par M. Emmanuel Arago, Paris, Berger-Levrault, 1891.

Jay : *La question ouvrière en Suisse.*

Digitized by Google

Digitized by Google

TROISIÈME GROUPE

—

CHAPITRE VI

AUTRICHE-HONGRIE.

Dans l'internationale conjuration qui acharne l'effort des peuples sur la solution des problèmes économiques et sociaux, l'Autriche nous manifeste une conception particulière qui la catégorise très à part, à l'opposé des autres nations. Elle n'espère pas trouver l'équilibration du travail et du capital dans les formules nouvelles d'une organisation sociale réédifiée de fond en comble : elle n'attend rien du développement futur des forces économiques. C'est plutôt en une résurrection des tutelles passées qu'elle a foi ; c'est plutôt une adaptation des réglementations anciennes aux conditions nouvelles qu'elle tente. L'objectif de la législation autrichienne est en effet, selon les propres paroles du prince de Lichtenstein, l'un des chefs du parti conservateur, « de restaurer les corporations anciennes sous une forme compatible avec l'esprit moderne et les origines de l'industrie contemporaine ». C'est ce qui a été fait en 1883 pour un certain nombre de professions dites « de métiers ». Pour celles-là, le groupement corporatif est

Digitized by Google

imposé aux patrons comme aux ouvriers. L'État exerce sur eux une tutelle des plus étroites.

De la façon la plus autoritaire et inquisitoriale il intervient dans la vie économique de ces corps de métiers. Il se donne comme mission de protéger les maîtres et les artisans, mais afin de sauvegarder l'esprit hiérarchique qui est la base de tous les régimes monarchiques, les prérogatives des patrons sont très puissantes ; ils ont, dans la réalité, un pouvoir presque absolu.

C'est dans cet esprit que la législation autrichienne a abordé l'étude des conflits individuels.

Actuellement plusieurs juridictions connaissent, selon les cas, des difficultés entre maîtres et patrons.

Les « tribunaux industriels » organisés par la loi du 14 mai 1869 jouent, pour les conflits particuliers, le même rôle que nos conseils de prud'hommes.

Dans chaque corporation, l'autorité provinciale peut permettre la création d'une « commission d'arbitres » à l'effet de régler les conflits qui peuvent surgir entre patrons et ouvriers faisant partie du même corps de métier. Depuis 1883, des commissions arbitrales de ce genre ont été créées dans 1,649 corporations.

Là où il n'y a pas de tribunal industriel et où les ouvriers et patrons ne sont pas groupés en corps de métier, l'autorité provinciale peut créer des « colléges d'arbitres ».

Les « inspecteurs d'industrie » jouent un rôle très efficace dans le règlement des conflits collectifs. L'article 12 de la loi du 17 juin 1883, qui les créa, leur prescrivait « de chercher à gagner la confiance aussi bien des patrons que de leurs ouvriers, confiance qui les mette à même de continuer à établir et à maintenir de bons rapports entre ces

Digitized by Google

deux catégories ». Le vœu de la loi, semble-t-il, a été entendu.

L'intervention des inspecteurs d'industrie dans les grèves a été des plus efficaces. Les rapports de 1888 accusent 65 grèves, ceux de 1889 : 135, que leur médiation, spontanée ou réclamée, aurait terminées. Plus nombreux encore sont les cas où ils sont parvenus à détourner les ouvriers de leur projet de quitter le travail.

Enfin, il convient de noter comme organes de conciliation les conseils d'usine. Pourtant, ils sont, en Autriche, beaucoup moins nombreux qu'en Allemagne, malgré les efforts faits en leur faveur. C'est ce qu'un inspecteur de fabrique pour la Galicie et la Bukowine, M. Arnulphe Nawratil, indiquait dans son rapport de 1890 : « J'ai adressé aux entrepreneurs industriels qui occupent un grand nombre d'ouvriers, un appel en vue de la création de comités ouvriers, mais je n'ai tenu de personne réponse satisfaisante. Même le petit nombre de ceux qui répondirent émirent l'avis que leurs ouvriers étaient loin d'être mûrs pour une telle institution ».

C'est pourtant sur ces comités d'usine que s'appuie l'organisation industrielle proposée par le gouvernement autrichien dans un projet soumis au parlement le 17 juin 1891 (1).

L'article 1er du projet décrète : « Des comités ouvriers devront être créés dans toutes les fabriques ». Les comités ouvriers, désormais obligatoires, serviraient donc de base à l'organisation industrielle. Leurs attributions seraient nombreuses. Ils surveilleraient l'application des ordonnan-

(1) Annexe 191 aux procès-verbaux de la Chambre des Députés, 1891, IXe session.

Digitized by Google

ces sur l'hygiène et la sécurité des ouvriers, s'occuperaient de la gestion des institutions humanitaires créées dans l'usine. Ils serviraient d'intermédiaires pour faire connaître au patron les désirs et les griefs des ouvriers. Ils s'efforceraient d'amener l'entente à ce sujet. Les différends individuels seraient de leur ressort : le soin de les apaiser leur appartiendrait. Enfin, ils nommeraient des délégués chargés de les représenter dans la « corporation des ouvriers ».

Cette corporation des ouvriers serait ainsi organisée en face de la corporation des entrepreneurs. La création de ces corporations serait décidée par décret du ministre du commerce d'accord avec le ministre de l'intérieur, après avoir consulté la chambre de commerce et l'inspecteur des fabriques. Le décret constitutif déterminerait la branche d'industrie, désignerait les établissements appelés à concourir à la formation de la corporation, fixerait l'étendue de son territoire. Les deux corporations patronales et ouvrières se réuniraient pour débattre, en commun, les questions d'ordre général. Les conditions du travail, l'élévation des salaires, la durée de la journée seraient négociées en de pacifiques réunions, d'après les données scientifiques de la situation commerciale et de l'état des marchés.

L'organisation industrielle se complète de conseils de conciliation et d'arbitrage nommés par les corporations. Ces conseils se composeraient d'un président, d'un vice-président, de six ou dix membres, patrons et ouvriers. Ces conseils auraient le même ressort que la corporation qui les nomme. Leur rôle serait d'intervenir pour empêcher d'éclater les difficultés qui menacent, de faire accepter par les parties un arrangement amiable si le conflit est déjà

Digitized by Google

né. Ils feraient, d'après le projet, comparaître les intéressés et signer un arrangement amiable. Si ce résultat est reconnu impossible, la chambre rend un arrêt. Cet arrêt est porté à la connaissance des parties, qui sont sommées de déclarer, dans un délai fixé, si elles s'y soumettent. A l'expiration du délai, la sentence arbitrale est publiée ainsi que les déclarations faites par les parties.

Tel est le projet de loi autrichien, projet très intéressant certes, et qui doterait son pays d'une organisation industrielle solide et complète. Ce projet, malheureusement, n'a pas encore été discuté.

BIBLIOGRAPHIE

Rapports adressés au ministère des Affaires étrangères par M. Decrais, ambassadeur à Vienne, et M. Delebarre, consul de France à Budapest. Paris, Berger-Levrault, 1891.

Eug. Schwedland : *Organisation de la grande industrie en Autriche*, *Revue d'économie politique*, décembre 1891.

Demangeat : *Lois industrielles de l'Autriche.*

Hubert-Valleroux : *Les corporations d'arts et métiers*, Guillaumin, 1885, p. 145.

Digitized by Google

Digitized by Google

QUATRIÈME GROUPE

—

CHAPITRE VII

PAYS-BAS.

La question ouvrière n'a pas jusqu'ici donné lieu, en Hollande, à des crises aigües et profondes. On n'y trouve d'ailleurs pas de ces grandes agglomérations manufacturières que fait naître la grande industrie. Les seules industries qui se soient un peu concentrées n'ont guère donné naissance qu'à des localités de 30,000 habitants : les ouvriers néerlandais y sont à moitié paysans. Leur tempérament lent et apathique, leur esprit docile ne les incitent guère aux réclamations et aux revendications sociales.

Cependant, depuis dix ans environ les grèves semblent devenir plus fréquentes et perdre de cette placidité qui les distinguait. En revanche les idées d'arbitrage et de conciliation paraissent suivre un mouvement parallèle.

A la suite de la grève des dockers de Rotterdam en 1881, grève assez tumultueuse pour avoir nécessité l'emploi de la force armée, une association, le *Drapeau néerlandais*, se fonda à Rotterdam, dans le but de main-

Digitized by Google

tenir le taux des salaires tout en empêchant les conflits. Les membres ouvriers de cette association s'engagent à ne jamais se mettre en grève. Quand ils se croient lésés, ils doivent adresser leurs réclamations au comité. Celui-ci s'efforce d'aplanir le différend. S'il n'y réussit pas, il doit appeler à son aide l'association des armateurs. Si l'on ne peut ainsi parvenir à une entente, des arbitres décident en dernier ressort. Dans le cas où les ouvriers cesseraient le travail avant la décision, ils seraient rayés de l'association et la négociation est suspendue.

Dans quelques fabriques, il existe des conseils mixtes qui ont pour mission d'examiner les griefs et d'arriver à une conciliation. La fabrique de levure et d'alcool de M. Van Marken nous offre un exemple assez caractéristique des bons résultats obtenus par l'initiative privée.

M. Van Marken, comme M. Weiler à Mariemont et M. E. Lœwy à Pâturages, a pensé qu'il était nécessaire qu'un patron se tienne en rapports suivis avec ses ouvriers pour dissiper les malentendus et s'entendre au sujet des réformes projetées. Dans ce but il a créé depuis sept ans un petit journal, le *Messager de la Fabrique*, qui est distribué gratis et où tous les faits relatifs à la vie des deux usines sont exposés. De plus, un conseil appelé Noyau (Kern), composé de vingt-quatre employés supérieurs et vingt-quatre ouvriers, se rassemble en corps consultatif dans le but d'échanger ses opinions sur tout ce qui se rattache aux intérêts du personnel et de l'entreprise. Quoique la franchise et l'entente aient régné jusqu'ici dans ces réunions, M. Van Marken pense cependant que les ouvriers s'expliqueraient plus librement en dehors de la présence des employés supérieurs ; il songe à les faire

Digitized by Google

délibérer séparément et à scinder en quelque sorte son petit parlement en deux chambres.

M. Van Marken a prévu le cas où malgré ces précautions de conciliation, des conflits éclateraient. Il a donc institué un conseil composé de quatre arbitres dont deux sont désignés par le patron, les deux autres par les ouvriers. Ce conseil n'a pas encore eu à fonctionner.

Dans le même ordre d'idées, la chambre de commerce de la Haye a récemment proposé qu'en cas de grève, les chambres de commerce soient appelées à fonctionner comme organes d'arbitrage et de conciliation après s'être adjoint un nombre égal de patrons et d'ouvriers.

De même la commission royale du travail, dans sa dernière session de 1895, a mis à son ordre du jour l'étude des procédures qu'on pourrait adopter pour régler amiablement et vivement les différends entre patrons et ouvriers. Elle s'est préoccupée en même temps de créer des chambres de travail, avec une représentation équitable des deux parties, dans le but d'établir de bons rapports entre elles et aussi de fournir au gouvernement des avis sur les questions intéressant le travail.

Digitized by Google

CHAPITRE VIII

SUÈDE ET NORWÈGE.

L'excentricité géographique de ces pays d'extrême-Europe jusqu'ici les préserva des tourmentes économiques et leur épargna les douloureuses convulsions de la vie industrielle moderne. Les évolutions sociales y sont lentes. Les difficultés, dont d'autres nations plus avancées souffrent depuis longtemps déjà, s'y énoncent seulement. La grande industrie y est encore à peu près inconnue. Nulle part on ne rencontre de ces agglomérations ouvrières, qui sont trop souvent des foyers de misère, de vice ou d'agitation malsaine. Les salaires sont très bas, mais le prix des subsistances correspond à cette médiocrité de la rémunération. L'ouvrier, de tempérament flegmatique, se montre toujours très respectueux de l'autorité et de la loi. La législation industrielle qui règle les rapports du patron et des ouvriers présente un caractère tout patriarcal. La loi du 18 juin 1864, unique en cette matière, assimile presque complètement l'ouvrier au domestique. L'industriel, en engageant un ouvrier, doit dresser un contrat écrit en présence de témoins. Ce contrat doit déterminer les conditions du travail et ne peut être conclu que pour trois ans. Cette clause empêche donc les coalitions. « Le patron, dit cet loi, doit veiller à ce que ses serviteurs ou ouvriers

Digitized by Google

observent la piété, l'ordre, et les bonnes mœurs. Il doit faire compléter leur instruction; il doit, en traçant leur tâche, consulter leur santé et leurs forces. De leur côté, les ouvriers sont tenus à l'obéissance et à la bonne volonté. » Cette législation tout à fait paternelle, qu'admira beaucoup M. Le Play quand il visita l'Europe pour recueillir les éléments de ses intéressantes monographies ouvrières, n'apporte à ses prescriptions morales aucune sanction. Aucune juridiction n'existe en Suède pour régler les difficultés courantes qui peuvent se présenter entre patrons et ouvriers. Ces contestations doivent être portées devant le tribunal de simple police comme celle des maîtres et des domestiques.

Ce régime patriarcal est de moins en moins conforme à la situation actuelle et de pareilles dispositions sur les conflits industriels se montrent de plus en plus insuffisantes. Un peu plus tôt, un peu plus tard, les mêmes problèmes sociologiques se posent partout. L'inexorable fatalisme des évolutions économiques détermine sous tous les climats les mêmes revendications, les mêmes mouvements d'idées, les mêmes tendances. En Suède comme partout, la question ouvrière force aujourd'hui les préoccupations officielles et privées. Les associations de travailleurs *(arbetare foreningar)* s'essaient à rédiger des programmes. La toute jeune industrie suédoise connut hier ses premières grèves. Mais pour ces nations cadettes, l'avantage est certain de pouvoir profiter de l'expérience des nations aînées, d'apprendre d'elles les remèdes souhaitables et les utiles réformes : en Suède, l'arbitrage apparut avec la grève.

Le 26 juin 1890, au 4e congrès des ouvriers suédois, après avoir étudié les projets législatifs sur l'assurance

Digitized by Google

obligatoire, la question suivante fut proposée : « Quelles mesures peut-on prendre pour éviter les grèves, si on veut sauvegarder à la fois les intérêts de l'ouvrier et du patron? » Un savant juif, le docteur Raphaël, qui a écrit un excellent livre sur les méthodes employées en Angleterre et aux Etats-Unis, prononça un très long discours en faveur des institutions de conciliation. Le congrès adopta une motion demandant l'installation de tribunaux perpétuels d'arbitrage.

Jusqu'à présent, ce projet n'a pas reçu d'application ; en revanche, d'intéressants cas d'arbitrage sont à citer. En 1891, notamment, à la suite d'une diminution de salaire, les ouvriers des mines de Kallmora se mirent en grève. Le mouvement s'étendit aux fonderies et aux hauts-fourneaux voisins : il y eut bientôt 2,000 grévistes. Le gouverneur de la province intervint, et, grâce à son influence, une conférence eut lieu à Upsal le 19 août 1891. On parvint à tomber d'accord sur la nécessité de soumettre le conflit à un conseil d'arbitrage. Trois représentants des patrons, trois représentants des ouvriers furent élus de part et d'autre. M. Nordstrom, directeur des mines au ministère du commerce, fut chargé de présider. Non sans peine, il est vrai, les délégués ouvriers décidèrent les grévistes à reprendre le travail pendant que le conseil arbitral conduisait son enquête. Les arbitres tinrent plusieurs séances, ils durent recourir à des experts spéciaux. Ce ne fut pas avant le 27 mai que la sentence arbitrale fut rendue publique ; elle donna en grande partie gain de cause aux ouvriers : les patrons l'exécutèrent loyalement.

Depuis, plusieurs grèves ont éclaté dans le même district sans que l'on ait paru songer à l'arbitrage.

La question ouvrière occupe moins de place en Norwège

Digitized by Google

qu'en Suède. La Norwège est demeurée le pays pastoral par excellence, « une sorte de Suisse polaire » dont l'activité se consacre presque entièrement à la pêche, à l'agriculture, à l'exploitation des forêts. 30,000 ouvriers de fabrique existent seulement dans ce pays. Pourtant, dès le 15 juin 1881, une loi était votée à l'effet de régler les relations entre patrons et ouvriers. Moins sentimentale que la loi suédoise, elle définit d'une manière pratique les devoirs respectifs du patron et de l'ouvrier. Elle institue dans chaque ville un tribunal industriel composé d'un magistrat assisté d'un patron et d'un ouvrier. Ce système présuppose l'existence d'un contrat formel et obligatoire. Cette disposition est donc difficile à appliquer dans la grande industrie. Aussi une commission, instituée en 1885 pour étudier, comme en Suède, les points délicats de la question ouvrière, proposa-t-elle la création d'un tribunal spécial chargé de trancher les conflits collectifs. Cette proposition fut écartée comme inutile par le gouvernement. Tels quels et quoique faits pour les conflits individuels, les tribunaux industriels norwègiens peuvent être d'une grande utilité pour la solution des conflits industriels. Ils sont en effet très populaires. Beaucoup de plaideurs ont recours à ces arbitres municipaux. A l'heure actuelle, on ne contracte plus d'engagements, les banques ne passent guère de transactions locales sans y inscrire une clause d'après laquelle tous les différends doivent être soumis aux arbitres. On estime que 12 0/0 des affaires soumises à ces conseils sont seulement portées ensuite aux tribunaux.

Il est donc permis de croire que chez une population ouvrière aussi conciliante, chez qui l'idée d'arbitrage est si bien acclimatée, les institutions de concorde industrielle trouveraient un terrain excellemment préparé.

Digitized by Google

BIBLIOGRAPHIE

Sources. — *Loi du 18 juin 1881.* — *Loi du 15 juin 1881.* — *Rapport adressé au ministère des Affaires étrangères* par M. René Millet, Paris, Berger-Levraut, 1890. — *Notes historiques sur le mouvement ouvrier*, par P. S. et A. W., Stockolm, 1887, Imprimerie Gernaudt. — *Renseignements sur le mouvement ouvrier*, Helsingfort, 1886.

Digitized by Google

CHAPITRE IX

ITALIE.

A l'une des premières séances de la conférence internationale de Berlin, le 1er délégué de l'Italie, M. le sénateur Boccardo, posait, en fait, que l'industrie manufacturière de l'Italie en était encore à ses débuts, et qu'elle était loin d'avoir atteint le degré de développement des grands pays de production industrielle. Le centre et le sud de l'Italie sont, en effet, des contrées presque exclusivement agricoles. Ce n'est guère que dans la Haute-Italie qu'existe la grande industrie caractérisée par de puissantes usines et de grosses agglomérations d'ouvriers. Mais là, par suite de la mesure encore restreinte de la production, des aptitudes propres aux populations de ces régions, les travailleurs ne rencontrent pas ces difficultés qui sont signalées ailleurs : ils ne font pas entendre ces réclamations pressantes qui donnent à la question ouvrière un caractère critique d'un si urgent péril. Pourtant, les grèves deviennent de plus en plus fréquentes. En 1879, on comptait 32 grèves. En 1892, on en compte 119 ; en 1893, 131.

Le gouvernement italien s'est alarmé d'une progression aussi rapide. M. Chimirri a déposé au parlement un projet de loi organisant, là où il apparaîtrait opportun, des *collegi di viri probi*, spécialement chargés de trancher les

Digitized by Google

conflits industriels. Ces « viri probi » seraient surtout chargés du règlement des différends personnels. Cependant, ils auraient à intervenir dans les grèves. Leur rôle se bornerait, en ce cas, à de simples tentatives de conciliation. Ils pourraient provoquer un accommodement amiable, mais leur mission n'irait pas jusqu'à se constituer en jury (giuria) pour rendre une sentence arbitrale.

La fonction conciliatrice des « viri probi » serait donc toute accessoire : les adversaires du projet ont fait, non sans raison, observer qu'il était téméraire d'espérer que cette juridiction pût, en passant et sans être spécialement agencée, exercer une heureuse influence sur des questions aussi graves et aussi difficiles.

Le projet n'a pas encore été voté.

BIBLIOGRAPHIE

Rapport de M. Billot, ambassadeur, sur les *Conditions du travail en Italie*, Paris, 1891. — *Le projet de loi italien*, par Victor Mataja, *Revue d'Economie politique*, mars 1892.

Digitized by Google

CHAPITRE X

ESPAGNE.

Le développement industriel de l'Espagne est trop récent pour que les problèmes de l'économie sociale s'y posent avec la même netteté que dans les vieux pays manufacturiers. Les questions ouvrières ont, jusqu'ici, laissé l'opinion publique assez indifférente. L'ouvrier espagnol est ignorant, laborieux ou indolent selon les régions, mais toujours fier et frugal : la douceur du climat le rend peu exigeant, il mange peu, se loge mal, s'habille légèrement et se soucie aussi peu de l'hygiène que de la politique.

Sous l'influence d'agents de propagande venus de l'étranger, quelques grèves ont éclaté en Espagne depuis 1890. Avant cette date, on citait bien la grève des fondeurs en 1892, des métallurgistes de Séville en 1872, des typographes en 1872 et quelques grèves de serruriers et de boulangers, notamment à Valence et à Barcelone, mais ces chômages, de très courte durée, se terminèrent toujours par des arrangements amiables sans que la paix publique fût troublée.

Le 1er mai 1890 fut l'occasion du premier mouvement gréviste. Simultanément, les ouvriers quittèrent le travail à Bilbao, à Carthagène, à Madrid, à Valence, à Barcelone. Ces grèves, toutes artificielles et ne résultant pas d'une

Digitized by Google

réelle hostilité entre les patrons et les ouvriers, furent facilement apaisées.

A Carthagène, la chambre de commerce intervint et rétablit la concorde au bout de deux jours ; à Madrid, elles furent arrêtées par l'intervention officieuse du gouvernement civil ; à Valence, les réclamations des ouvriers furent soumises, suivant l'usage de la ville, à des juges mixtes nommés par les patrons et les ouvriers et présidés par les syndics de chaque corps de métier ; à Barcelone, lieu de refuge de nombreux révolutionnaires étrangers, la grève fut plus aigüe : l'ordre fut troublé à plusieurs reprises. Il existe, dans cette ville, une vieille coutume catalane qui soumet de pareils conflits à des délégués permanents chargés de concilier les intérêts antagonistes. L'intervention de ces délégués fut infructueuse. La tranquillité ne se rétablit, au bout de deux mois, qu'après une démonstration énergique de l'autorité publique.

Surpris un peu par l'inattendu de ces grèves, le gouvernement espagnol semble devoir entrer bientôt, à la suite des autres pays d'Europe, dans l'étude des institutions chargées d'atténuer les conflits. La commission des réformes sociales s'occupe actuellement d'organiser des conseils de prud'hommes et de donner un caractère légal à ces institutions nées de la force des choses telle que celles des délégués permanents de Barcelone et des juges mixtes de Valence.

Digitized by Google

CHAPITRE XI

PORTUGAL.

En Portugal, une loi du 14 août 1889 a autorisé la création de tribunaux d'abitrage et de conciliation. Les attributions très étendues de ces tribunaux embrassent tous les différends relatifs à l'exécution des contrats industriels, spécialement en ce qui concerne les salaires et les heures de travail. Les tribunaux pourront aussi, à la demande des patrons ou de la majorité des ouvriers, fonctionner comme des chambres syndicales. Ils connaîtront alors des réclamations et des demandes de réformes. Ils seront investis d'un pouvoir administratif pour surveiller l'application des lois relatives à l'industrie. D'une manière générale, ils devront exercer une sorte de tutelle bienfaisante sur les rapports entre patrons et ouvriers.

Digitized by Google

CHAPITRE XII

RUSSIE.

En Russie, les grèves sont défendues de la façon la plus sévère. La loi du 3/15 juin 1886 exige du patron comme de l'ouvrier des engagements précis à l'observation desquels elle défend qu'on se dérobe. Si le patron contrevient aux dispositions relatives au mode et à la nature du paiement des ouvriers, il est passible d'une amende de 50 à 300 roubles. Si sa désobéissance à la loi a excité des troubles parmi ses ouvriers, dont la répression a nécessité l'intervention de la force publique, il est passible de 3 mois d'arrêt au maximum et de la déchéance du droit de diriger une fabrique. — L'ouvrier, de son côté, est passible d'arrêts d'un mois au plus, s'il refuse le travail avant l'expiration de son contrat. Si les ouvriers, dans le but d'obliger les patrons à relever les salaires ou à modifier les autres conditions du louage avant l'expiration du contrat, se mettent en grève, les instigateurs sont passibles d'un emprisonnement de 4 à 8 mois. En dépit de ces prohibitions sévères, quelques grèves ont éclaté en Russie. Elles ont été réprimées avec la plus grande sévérité — les conseils de conciliation ayant été remplacés par des escadrons de Cosaques. La grève de Lyrardow, en Pologne, coûta la vie à plusieurs ouvriers. Ces évènements sont

Digitized by Google

heureusement exceptionnels. La « grève » est une maladie sociale qui n'atteint que les peuples plus âgés. La Russie n'en est pas encore arrivée à ce point de développement industriel. La grande industrie est presque inconnue dans cet immense empire. Les artisans sont encore groupés comme au moyen âge dans les cadres étroits de maîtrises imposées ; l'inflexible discipline d'une organisation capitaliste les tient encore. Les principes d'autorité ont encore toute leur force dans cette autocratie. Tout ouvrier qui cause du désordre peut être renvoyé administrativement, c'est-à-dire sans jugement loin du ressort industriel où il s'est fait signaler. D'ailleurs, d'une passivité tout orientale, le travailleur russe ne formule guère de revendications. Les moujiks sont ignorants, grossiers, parfois violents, mais ils ont conservé intacte la foi religieuse, intact l'esprit de famille. Dans sa chaumière où l'autorité patriarcale a maintenu son antique puissance, dans le village dont le gouvernement est confié aux anciens, dans l'artel, cette association collectiviste des travailleurs nomades, il apprend à obéir, à se sacrifier. Le révolutionarisme russe est exclusivement bourgeois et n'a que peu de prise sur la masse ouvrière. Toutes ces raisons rendent, dans cet immense empire dont l'évolution tarde tant, les grèves fort rares. Dès lors il se comprend très bien que les institutions de conciliation n'aient pas encore préoccupé les initiatives russes. Pourtant, depuis la loi de 1886, les inspecteurs de fabrique (créés dans 4 gouvernements seulement) exercent une influence assez heureuse sur les différends qui peuvent surgir dans la vie des manufactures. Celui du gouvernement de Moscou reçoit en moyenne 112 plaintes par mois.

Les statistiques nous apprennent qu'il concilie 83 0/0 des affaires qui lui sont soumises.

Digitized by Google

BIBLIOGRAPHIE

Rapport adressé à l'ambassadeur de la République Française à Saint-Pétersbourg par M. Pisigaud, consul de France, — par M. Boyard, consul à Varsovie. Paris, Guillaumin, 1891. — Gouzon : *La condition des ouvriers en Russie*, Moscou, juillet 1890. — Bauchon : *Les ouvriers russes*, Moscou, 1860. — Sviatlosky : *L'ouvrier des fabriques*, Varsovie, 1889.

Digitized by Google

DEUXIÈME PARTIE

—

LA CONCILIATION ET L'ARBITRAGE

EN FRANCE

Digitized by Google

Digitized by Google

LIBRARY
UNIVERSITY
OF
CALIFORNIA

CHAPITRE PREMIER

LES GRÈVES AVANT 1884.

En France, l'histoire de l'arbitrage date d'hier. Les institutions de conciliation ont dû, pour naître, attendre que le développement sociologique de notre pays soit suffisamment avancé au double point de vue de la liberté de coalition et de la liberté d'association.

L'étude que nous venons de poursuivre à travers les pays étrangers nous a déjà révélé l'étroite corrélation qui existe entre la perfection de l'organisation ouvrière et le succès des tentatives de pacification industrielle.

Nous allons pouvoir, en France, vérifier une fois encore cette indéniable connexité.

Nous n'aurons à enregistrer aucun arbitrage tant que ces précieuses libertés ne seront pas acquises. Pour montrer comment les institutions pacificatrices ont pu prendre naissance, il nous faudra préalablement exposer comment on a pu, chez nous, se coaliser et s'associer. C'est une préface qui s'impose si on veut apprécier ce qui a été fait, si on veut comprendre ce qui reste à faire.

*
* *

Il serait sans doute facile de retrouver, dans les chartes corporatives de l'ancienne France, des organes juridictionnels offrant une ressemblance plus ou moins éloignée avec les tribunaux de conciliation, tels qu'ils nous occupent au-

Digitized by Google

jourd'hui. Le livre d'Etienne Boileau, au milieu du XIIIe siècle ne nous montre-t-il pas les patrons et les ouvriers se réunissant en maint endroit pour discuter les conditions du contrat de louage, probablement aussi pour terminer les différends surgis. Souvent on cite cet article de l'ordonnance des tailleurs de pierre réunis à Strasbourg, en 1459, pour y construire la cathédrale : « Quand des discussions s'élèveront entre maîtres et maîtres — maîtres et ouvriers — ouvriers et ouvriers — on formera un conseil qui terminera le différend ; mais jusqu'à ce jour il ne devra y avoir, de la part des mécontents, aucune interruption dans les travaux (1) ». De même il est prouvé que dans certaines villes, les chartes du travail furent parfois délibérées « par le commun du métier », c'est-à-dire par les maîtres et les ouvriers. Les tisserands de Bruges, conte M. Brentano dans sa *Question ouvrière*, admettaient dans leurs statuts que sur quatre présidents de la corporation, deux devaient être des compagnons — que des compagnons agissant comme délégués de leurs collègues, prenaient part à la surveillance du travail et consentaient les ordonnances qui réglaient le métier.

Mais quelque goût qu'on puisse avoir pour ces trouvailles de fonds d'archives, il importe de ne pas se laisser leurrer par de trompeuses analogies. Il ne faut pas prendre l'exception pour la règle, ni oublier deux caractères essentiels de notre ancienne organisation industrielle : le monopole et la réglementation. Hors de la corporation, il n'y a pas de travail permis ; dans la corporation, le travail n'est libre, ni quant à ses conditions, ni quant à ses procédés techniques.

(1) Cité par Levasseur dans son *Histoire des classes ouvrières*.

Digitized by Google

« Parler à cette époque de contrat de travail, dit M. Sauzet, dans son *Essai sur la législation industrielle de la France* (1), est théoriquement un anachronisme ; d'abord parce que à un tel contrat la matière même fait défaut : le droit de travailler n'est pas dans le commerce. Ensuite parce que si, en fait, malgré le principe du monopole, maîtres et ouvriers entrent en pourparlers, ils se heurteront à chaque pas à des mesures réglementaires, à des tarifs ».

Nous n'irons pas jusqu'à dire, comme M. Sauzet, qu'il n'y avait pas de contrat de travail. Cette formule nous paraît exagérée. Par cela seul qu'un employeur et un employé se trouvaient en présence, il y avait contrat de travail. Le compagnon n'était pas l'esclave du maître : il était libre de ne pas travailler. Le patron, de son côté, pouvait ne pas accepter les services qui lui étaient offerts. Il y avait donc bien échange de deux consentements : il y avait donc contrat.

Ce qui est vrai, c'est que, dans ce contrat, les points sur lesquels les volontés étaient maîtresses de s'affirmer étaient singulièrement restreints. Aujourd'hui, quand un patron embauche un ouvrier, deux questions sont successivement offertes à l'assentiment des parties : 1° Voulez-vous travailler ? 2° Si oui, à quelles conditions voulez-vous travailler ? Sous le régime corporatif, cette deuxième question se trouvait hors de toute discussion. Dès que le compagnon acceptait de travailler, il devait le faire suivant la réglementation statutaire de la corporation. Le maître lui-même n'avait pas qualité pour modifier cette réglementation. Les discussions amiables entre patrons et

(1) *Revue d'Economie politique*, avril 1892.

Digitized by Google

ouvriers, au sujet de l'organisation du travail, n'étaient guère possibles sous un tel régime. « Pendant tout le moyen âge, nous dit M. Flammermont (1), toutes les conditions du travail industriel étaient réglementées par les autorités locales, qui fixaient, entre autres choses, la durée de la journée..... Les travailleurs étaient obligés de se rendre à la besogne à l'heure fixée par les règlements municipaux et indiquée par une cloche désignée le plus souvent, dans les anciens textes français, sous le nom de cloche des ouvriers : elle donnait le signal du commencement de la journée, de la cessation et de la reprise du travail, à midi, et de la sortie de l'atelier à la nuit tombante ». La technique du métier était réglementée de la même façon, soumise à un contrôle permanent. Les méfiances de la législation interdisaient sévèrement tout travail de nuit « afin de faciliter la surveillance des inspecteurs chargés de veiller à l'observation des règlements » (2). Plus tard, les corporations furent indépendantes et autonomes ; mais, suivant une heureuse formule de MM. Giry et André Reville (3), « on eut alors l'artisan asservi dans la corporation libre ». Les réglementations statutaires s'imposèrent comme par le passé aux compagnons, sans qu'il leur fût possible de réclamer et de revendiquer. Il est bien certain que, sauf de rares et peu certaines exceptions, les patrons avaient, dans les assemblées corporatives, voix prépondérante. Les prohibitions les plus sévères s'opposèrent toujours aux moindres velléités des ouvriers de s'entendre et de réclamer. Les

(1) Flammermont, *Mémoire sur les grèves et les coalitions ouvrières à la fin de l'ancien régime*, Paris, 1896, Impr. Nation.

(2) Flammermont, *op. cit.*

(3) *Histoire générale*, t. 2, p. 527.

Digitized by Google

lettres patentes du 2 janvier 1749 visant les *compagnons et ouvriers des fabriques et manufactures*, disposaient dans leur article 3 : « Faisons défenses à tous compagnons et ouvriers de s'assembler en corps, sous prétexte de confrérie ou autrement, de cabaler entre eux pour se placer les uns les autres chez des maîtres, ou pour en sortir; ni d'empêcher, de quelque manière que ce soit, lesdits maîtres de choisir eux-mêmes leurs ouvriers, soit français ou étrangers, à peine de cent livres contre lesdits compagnons et ouvriers, payables par corps ».

Les coalitions, les grèves avaient donc, à cette époque, un caractère insurrectionnel, quasi révolutionnaire. En réclamant des changements de conditions, les ouvriers s'attaquaient à une organisation reconnue par les Ordonnances. On ne pouvait donc songer à créer des institutions spécialement chargées de prévenir et de terminer des mouvements populaires d'un tel caractère. On ne pouvait que les réprimer et les punir. Beaumanoir déclare passibles de la prison et d'une amende de 60 sous, ceux qui s'insurgeraient contre les règlements et qui tendraient, par coalition, à faire hausser les salaires. L'histoire nous a conservé le souvenir de répressions sanglantes. Les grèves des tisserands de Douai (1279) et des drapiers de Provins (1280), qui s'étaient rebellés contre certains articles de leurs corporations, furent réprimées non sans violences. François Ier, en 1541, prescrivit contre les ouvriers imprimeurs de Lyon les mesures les plus brutales, les pénalités les plus sévères. En juillet 1724, les ouvriers de plusieurs fabriques de papiers du Dauphiné avaient cabalé entre eux pour se faire augmenter leur paye de 12 livres par an. Procès-verbal fut dressé. Le contrôleur-général manda à M. de

Digitized by Google

Fontanière, intendant, que « l'intention du roi était qu'il fît arrêter et mettre en prison pour le temps qu'il jugerait à propos ceux d'entre ces ouvriers qu'il trouverait avoir plus de part à la cabale dont il s'agit, qu'il était bon qu'il rendît cette peine publique afin que l'exemple qu'il en ferait contînt les autres et les rendît en général plus dociles à se soumettre à la diminution qu'il convenait de faire du prix de leurs journées ou au moins les disposât à n'en pas exiger une plus considérable que par le passé : qu'il le priait aussi d'arrêter le mauvais exemple qui a été donné par quelques-uns des fabricants du Haut-Dauphiné, dont la conduite se trouvait contraire aux ordres de Sa Majesté, pour la facilité condamnable qu'ils ont eue de se prester, en faveur de leurs ouvriers, à une augmentation de 12 livres par an (1) ».

En 1744, lors des grèves qui éclatèrent à Lyon parmi les ouvriers en soie, le prévôt des marchands prohiba, sous peine de mort, toute assemblée illicite. Les ouvriers résistèrent longtemps : la grève recommença plusieurs fois de suite. Définitivement vaincus, ils furent réprimés de la façon la plus cruelle. Le commandement de Lyon fut remis au vicomte de Lautrec, qui se chargea d'appliquer les décisions de la Cour des monnaies constituée en commission pour le procès des ouvriers compromis dans ces évènements.

Le 27 mars 1745, une première exécution capitale eut lieu ; le 30, une seconde ; le 1er avril, une double condamnation aux galères, etc... Ce ne fut que le 22 mai qu'une amnistie termina définitivement le conflit. 10 ou-

(1) Archives nationales. Registre du Conseil de commerce de 1724.

Digitized by Google

vriers furent seuls exceptés de cette mesure de clémence (1).

L'un des premiers actes de la révolution fut de proclamer la liberté du travail (2). Ce principe de liberté avait pour corollaire logique et naturel le droit, soit pour les patrons, soit pour les ouvriers, de se concerter pour la défense de leurs intérêts, c'est-à-dire le droit de se coaliser. Des grèves ne tardèrent pas à se produire. Le 18 août 1789, les garçons tailleurs s'assemblèrent, au nombre de 3,000, sur le gazon qui est en face le Louvre. Ils envoyèrent vingt députés à l'Hôtel de Ville. Dix étaient patrons. Ils exposèrent à la municipalité leurs réclamations qui portaient sur deux points. Ils demandaient que le prix de la journée soit porté à 40 sous, et qu'il soit défendu aux fripiers de faire du neuf. Le comité provisoire de l'assemblée des électeurs de Paris qui, depuis le 18 juillet 1789, formait l'assemblée municipale, ne put que se récuser sur la deuxième question : sur la première question, satisfaction fut accordée aux grévistes.

(1) Bibliographie. — **Sources :** *Le livre des métiers*, édité avec introduction remarquable par Depping *(Documents inédits sur l'Histoire de France*, in-4o, 1837). — *Le livre des métiers d'Etienne Boileau* publié dans la *Collection de l'Histoire générale de Paris.*

Livres : E. Levasseur : *Histoire des classes ouvrières en Europe*, 2 vol. in-8o, 1859. — R. de Lespinasse et Bonnardot : *Les métiers et corporations de la ville de Paris.* — Franklin : *Les corporations ouvrières à Paris*, in-8o, 1884. — Fagniez : *Essai sur l'organisation de l'industrie à Paris* aux XIIIe et XIVe siècles, in-8o, 1877. — Fagniez : *Documents relatifs à l'histoire de l'industrie et du commerce de la France au moyen âge.* — Du Cellier : *Histoire des classes laborieuses de France*, Paris, 1860, in-8o. — H. Blanc : *Bibliographie des corporations ouvrières avant 1789*, Paris, 1855, in-8o.

(2) 4 aout 1789, 2 mars 1791, art. 7, *Recueil Cohendy*, p. 236.

Digitized by Google

La même semaine, les garçons perruquiers se réunissaient aux Champs-Élysées. Pendant que leurs délégués étaient allés demander au district voisin la permission de rester assemblés, un officier bourgeois vint à passer à la tête d'une patrouille. Il voulut disperser l'attroupement par la force. Ses propres soldats le désarmèrent et le livrèrent aux garçons perruquiers qui le conduisirent à l'Hôtel de Ville. Là, les délégués exposèrent qu'ils réclamaient la réduction de la taxe que chaque nouveau garçon devait payer au bureau de la communauté. Le surplus pourrait, proposaient-ils, être employé à fonder des lits à l'Hôtel-Dieu (1). Le comité de la commune accéda à cette demande.

Tous ces mouvements d'ouvriers diffèrent, évidemment, de nos grèves modernes : ils constituent surtout, ainsi que nous le disions tout à l'heure, des insurrections contre l'étroite réglementation du métier ; le caractère de lutte de classes qui domine aujourd'hui n'apparaît guère. Remarquons également, chez les ouvriers de cette époque, le souci de prendre la municipalité comme arbitre et de réclamer d'elle satisfaction à leurs réclamations. Dans cette conception du rôle de la municipalité, le souvenir domine des temps peu lointains où les règlements corporatifs étaient dressés par les autorités communales.

Les procès-verbaux manuscrits de la commune de Paris nous permettent de suivre le rôle d'intermédiaire joué dans les grèves du moment par la municipalité. Jusqu'au 14 juin 1791, son attitude fut visiblement hésitante : devant ces premiers mouvements d'ouvriers, les pouvoirs publics sont incertains et inquiets. D'ailleurs, ni la

(1) Buchez et Roux, *Histoire parlementaire de la Révolution*, t. 2, p. 311, Paris, Paulin, 1834.

Digitized by Google

presse, ni l'opinion publique ne se préoccupent de cette question des coalitions.

Le 22 avril 1879, le corps municipal prend la décision suivante :

« Sur le rapport fait par M. Mauguis, que des coalitions pratiquées par les compagnons charpentiers et imprimeurs, pour faire augmenter leurs journées et empêcher les autres compagnons de travailler à d'autres prix et contre leur gré, et les maîtres de prendre d'autres ouvriers que ceux qu'ils veulent leur donner.

« Le corps municipal a arrêté que les administrateurs au département de la police, conjointement avec MM. Borie et Nizard qui leur seront adjoints, rédigeraient et présenteraient incessamment au corps municipal un avis aux ouvriers des différentes professions pour les rappeler aux principes et leur faire connaître l'inconséquence de leurs demandes. »

Voici un extrait de cet avis tel qu'il fut imprimé dans le *Moniteur* du 29 avril :

« Le corps municipal est instruit que des ouvriers de quelques professions, se réunissent journellement et en très grand nombre, se coalisent au lieu d'employer leur temps au travail, délibèrent et font des arrêtés par lesquels ils taxent arbitrairement le prix de leurs journées ; que plusieurs d'entre eux se répandent dans les divers ateliers, y communiquent leurs prétendus arrêtés à ceux qui n'ont pas concouru et emploient les menaces et la violence pour les entraîner dans leur parti et leur faire quitter leur travail. La suppression des droits d'entrée est un bienfait dont tous les citoyens doivent jouir. Diminuer le salaire des ouvriers, en raison de cette suppression, sur le fondement que les denrées seront moins chères pour eux

Digitized by Google

et que leurs maîtres seront obligés de supporter les impositions qui seront le remplacement nécessaire des entrées, ce serait renouveler l'ancien état de choses et tromper le vœu de la nation en faisant tourner l'avantage de la loi au bénéfice seul des riches. Les entrepreneurs et les maîtres ne proposeront certainement pas cette injustice.

« Mais s'il est juste, s'il est raisonnable que les ouvriers profitent de la suppression des entrées, le serait-il qu'ils en prissent occasion pour grever les propriétaires ou les entrepreneurs en les forçant à augmenter encore le prix de leurs journées ? Tous les citoyens sont égaux en droits ; mais ils ne le sont point et ne le seront jamais en facultés, en talent et en moyens ; la nature ne l'a pas voulu. Il est donc impossible qu'ils se flattent de faire tous les mêmes gains. Une loi qui taxerait le prix de leur travail, et qui leur ôterait l'espoir de gagner plus les uns que les autres serait donc une loi injuste. Une coalition d'ouvriers pour porter le salaire de leurs journées à des prix uniformes, et forcer ceux du même état à se soumettre à cette fixation serait donc évidemment contraire à leurs véritables intérêts :

« Une pareille coalition serait de plus une violation de la loi, l'anéantissement de l'ordre public ; une atteinte portée à l'intérêt général et le moyen de réduire ceux qui l'auraient faite à l'indigence par la cessation ou la suspension des travaux qu'elle produirait infailliblement ; elle serait, sous tous points de vue, un véritable délit.

« Le corps municipal espère que ces courtes réflexions suffiront pour ramener ceux que la séduction ou l'erreur ont pu égarer un moment. Il invite tous les ouvriers à ne point démentir les preuves qu'ils ont données jusqu'à présent de leur patriotisme et à ne pas le réduire à la néces-

Digitized by Google

sité d'employer contre eux les moyens qui lui ont été donnés pour assurer l'ordre public et maintenir l'exécution des lois.

« *Signé :* Bailly, maire ; Dejoly, secrétaire-greffier (1) ».

Les charpentiers en grève ne tinrent aucun compte de cet avis. La municipalité, auprès d'eux, intervint inutilement. Elle vota alors, le 4 mai 1791, un arrêté qui « déclarait nuls, inconstitutionnels et non obligatoires les arrêtés pris par des ouvriers pour s'interdire respectivement et pour interdire à tous autres ouvriers le droit de travailler à d'autres prix que ceux fixés par lesdits arrêtés; défendait à tous ouvriers d'en prendre à l'avenir de semblables, — déclarait que le prix du travail devait être fixé de gré à gré entre ceux qui les emploient, que les forces, les talents des individus étant nécessairement dissemblables, les ouvriers et ceux qui les emploient ne pouvaient être assujettis à aucune taxe ni contrainte, — déclarait enfin que tous ouvriers qui s'attrouperaient pour maltraiter des individus travaillant dans les boutiques ou les ateliers, pour les expulser avec violence et s'opposer à ce qu'ils continuent leurs travaux, seraient et devraient être regardés comme perturbateurs du repos public ; en conséquence, enjoignait aux commissaires de police de se transporter, à la première réquisition, en force suffisante, dans tous les lieux où des désordres seraient commis par les ouvriers attroupés, de faire arrêter et constituer prisonniers les coupables, et d'envoyer, sans délai, les procès-verbaux d'arrestation à l'accusateur public de l'arrondissement ».

Cet arrêté ne paraît pas avoir été fort efficace. A la

(1) Buchez et Roux, *op. cit.*, t. IX, p. 444, 445.

Digitized by Google

séance du 7 mai, une députation de maîtres charpentiers est introduite et demande que le corps municipal prît les mesures les plus promptes pour opérer la dissolution d'une assemblée d'ouvriers qui se tient à l'archevêché et qui veut leur imposer des conditions auxquelles ils ne se croient pas obligés de se soumettre.

Le premier substitut les invite à se reposer sur la sagesse du corps municipal.

De leur côté, les ouvriers s'adressent à la municipalité. « Plusieurs garçons charpentiers, dit le procès-verbal de la séance du 8 mai, ont été introduits. Ils se sont dits députés d'un plus grand nombre de leurs camarades ; ils ont remis au corps municipal un exemplaire d'une pétition relative à la fixation de leurs journées. Après avoir entendu plusieurs d'entre eux, M. le maire leur a dit : que nulle autorité ne pouvait ni fixer leurs journées, ni contraindre les maîtres à leur payer un prix au-dessus de celui qu'ils croient dû à leurs talents ; qu'il les exhortait à ne pas se coaliser pour empêcher leurs camarades de travailler, qu'il blâmait ceux qui s'étaient permis d'aller dans différents ateliers pour y enlever des ouvriers qui ne s'étaient pas réunis à eux ; qu'ils aient à retourner à leurs travaux, à défendre, mais légalement, leurs intérêts auprès de ceux qui les emploient et à user de la liberté sans troubler la paix ».

A la même séance, une seconde députation fut introduite : « Des ouvriers du pont Louis XVI, se disant députés de la part de 500 hommes composant l'atelier, ont été reçus. Ils ont demandé une augmentation dans le prix de leur journée qu'ils voudraient faire porter à 36 sous au lieu de 30. M. le maire a observé que ces sortes de conventions devaient être faites de gré à gré ; que les ouvriers

Digitized by Google

du pont Louis XVI seraient coupables s'ils persistaient dans leur coalition, qu'ils devaient retourner à leur ouvrage et mériter ainsi l'appui de la municipalité ».

C'était leur promettre, sous la condition que le travail serait repris, l'intervention officieuse du corps communal. Les ouvriers ne s'y méprirent pas : ils proposèrent de recourir à l'arbitrage du maire. « Un différend, raconte Prudhomme (1), s'est élevé entre les ouvriers charpentiers et les ci-devant maîtres. Des pétitions ont été présentées, de part et d'autre, à la municipalité. Les ouvriers se sont, depuis des mois, réunis en société sous le titre : « Union fraternelle des ouvriers en l'art de la charpente ». Trouvant le taux de leur journée fixé à un prix trop bas, ils invitèrent d'abord leurs ci-devant maîtres à se joindre à eux, afin d'établir, de concert, des règlements qui assurassent aux uns et aux autres un gain proportionnel ; ceux-ci ont rejeté toute proposition. En conséquence de ce refus, ces ouvriers ont arrêté un règlement en huit articles qu'ils ont présenté à M. le maire en le priant de se rendre médiateur entre les deux parties.

« Les ci-devant maîtres ont dénoncé cette assemblée comme inconstitutionnelle et incompatible avec l'ordre public. Nouvelle pétition des ouvriers dans laquelle ils réfutent mot à mot celle des maîtres et persistent à faire la municipalité juge et médiatrice de la légitimité de leurs réclamations ; ils l'invitent à réclamer et à consulter le mémoire des maîtres ».

La municipalité semble ne pas bien savoir quelle attitude elle doit prendre en présence de pareils évènements. A la séance du 20, le second substitut de la commune

(1) *Révolutions de Paris*, nº XCVI.

Digitized by Google

fait lecture d'un travail relatif aux assemblées illicites des ouvriers et notamment des garçons charpentiers. Le corps municipal nomme, pour l'examiner, MM. Jolly et Maugis. Il charge ces commissaires de se concerter avec le Directoire sur les moyens qu'il pourrait y avoir à prendre pour faire cesser des coalitions également dangereuses et contraires au bien public. Le lendemain le procès-verbal nous rapporte les conclusions de ces commissaires : « Sur le rapport des commissaires chargés de conférer avec le Directoire, le conseil charge ces mêmes commissaires de se présenter au comité de constitution, de lui exposer les faits et de prendre son avis sur les principes qui doivent diriger la conduite de l'administration ».

La crainte que par d'adroites coalitions on n'arrive à ressusciter le régime corporatif, l'ennui de voir une nouvelle cause de désordres s'ajouter à tant d'autres, l'indifférence du temps pour la question sociale qu'on ne soupçonnait même pas, toutes ces raisons firent conclure à une répression sévère de toute coalition. Les charpentiers résistèrent longtemps encore (1). Le 14 juin 1791, M. Chapelier proposait à l'Assemblée nationale la loi qui prohibait les grèves. Cette loi fut votée presque sans discus-

(1) Des documents très curieux et qu'on pourrait consulter sur la matière nous ont été conservés :

12 juin 1789.

Procès-verbal d'arrestation, par le commissaire Ferrand, du sieur Léonard Vieumet, dit Leveillé, l'un des chefs de la cabale des ouvriers chapeliers, dits les Bons-Enfants, qui payaient leurs journées aux compagnons du Devoir pour leur faire quitter leurs maîtres.

(Minute). Archives nationales, série Y, 13016.

21 juin 1791.

Déclaration de sieur Sylvain Moreau, maître charpentier, au sujet d'une grève de compagnons charpentiers qui prétendaient exiger un

Digitized by Google

sion. L'exposé des motifs met en lumière les motifs qui ont amené l'Assemblée nationale à voter une loi aussi peu libérale :

« Je viens, au nom de votre comité de constitution, vous déférer une contravention aux principes constitutionnels qui suppriment les corporations : plusieurs personnes ont cherché à recréer les corporations anéanties, en formant des assemblées de métiers. Le but de ces assemblées est de forcer les entrepreneurs de travaux à augmenter le prix de la journée de travail, d'empêcher les ouvriers et leurs patrons de faire entre eux des conventions à l'amiable, de leur faire signer sur des registres l'obligation de se soumettre au taux fixé par ces assemblées. On emploie même la violence. Déjà plusieurs ateliers se sont soulevés et différents désordres ont été commis... Il doit sans doute être permis aux citoyens de certaines professions de s'assembler, mais il ne doit pas être permis aux citoyens de certaines professions de s'assembler pour leurs prétendus intérêts communs. Il n'y a plus

certain salaire et empêchaient les ouvriers de travailler, ce qui compromettait gravement la tranquillité publique.

(Minute). Archives de la Préfecture de police, sections de Paris, procès-verbaux des commissaires de police (Observatoire).

Assemblée illégale tenue par les compagnons charpentiers

6 juin 1791.

Plainte du sieur Jean-Baptiste Daudon, maître charpentier, rue de l'Arcade, à l'effet de signaler une assemblée illégale tenue par les compagnons charpentiers qui forçaient les entrepreneurs de charpente à souscrire sur un registre l'obligation de payer les journées à raison de 50 sols l'été et 45 sols l'hiver et contraignaient les ouvriers à entrer dans leur assemblée.

(Minute). Archives de la Préfecture de police, sections de Paris, procès-verbaux des commissaires de police (Roule).

Digitized by Google

de corporations dans l'État. Il n'y a plus que l'intérêt particulier de chaque individu et l'intérêt général. Il n'est permis à personne d'inspirer aux citoyens un intérêt intermédiaire, de les séparer de la chose publique par un esprit de corporation... Nous avons d'ailleurs les plus fortes raisons de croire que l'institution de ces assemblées a été stimulée, dans l'esprit des ouvriers, moins dans le but de faire augmenter, par leur coalition, le salaire de la journée de travail, que dans l'intention secrète de fomenter des troubles... Il faut donc remonter au principe que c'est aux conventions libres, d'individu à individu, à fixer la journée pour chaque ouvrier; c'est ensuite à l'ouvrier à maintenir la convention qu'il a faite avec celui qui l'occupe... (1) »

En conséquence, M. Chapelier proposa et fit adopter la loi suivante :

Art. 1er. — L'anéantissement de toutes espèces de corporations de citoyens de même état et profession, étant l'une des bases fondamentales de la constitution française, il est défendu de les rétablir de fait, sous quelque prétexte et sous quelque forme que ce soit.

Art. 2. — Les citoyens de même état ou profession, entrepreneurs, ceux qui ont boutique ouverte, les ouvriers et compagnons d'un art quelconque ne pourront, quand ils se trouveront ensemble, se nommer de président, ni de secrétaire syndic, tenir des registres, prendre des arrêtés ou délibérations, former des règlements sur leurs prétendus intérêts communs.

Art. 3. — Il est interdit à tous corps administratifs ou municipaux de recevoir aucune adresse ou pétition sous

(1) Bucher et Roux, *op. cit.*, t. X, p. 193.

Digitized by Google

la dénomination d'un état ou profession, d'y faire aucune réponse, et il leur est enjoint de déclarer nulles les délibérations qui pourraient êtres prises de cette manière et de veiller soigneusement à ce qu'il ne leur soit donné aucune suite ni exécution.

Art. 4. — Si, contre les principes de la liberté et de la constitution, des citoyens attachés aux mêmes professions prenaient des délibérations, faisaient entre eux des conventions tendant à refuser de concert ou de n'accorder qu'à un prix déterminé le secours de leur industrie ou de leurs travaux, lesdites délibérations et conventions sont déclarées inconstitutionnelles, attentatoires à la déclaration des droits de l'homme, et de nul effet. Les corps administratifs et municipaux sont tenus de les déclarer tels : les auteurs, chefs et instigateurs qui les auraient provoquées, rédigées, présidées seront cités devant le tribunal de police à la requête du procureur de la commune, et condamnés à 500 livres d'amende et suspendus, pendant un an, de l'exercice de tous les droits de citoyens actifs et de l'entrée dans les assemblées.

Des peines plus graves étaient prononcées contre tous ceux qui menaçaient ou usaient de violence pour faire respecter les décisions de ces assemblées.

Les attroupements d'ouvriers étaient considérés comme séditieux et punis en conséquence.

Le Consulat et l'Empire, non plus dans la crainte de voir ressurgir les corporations — mais par méfiance à l'égard des classes populaires — maintinrent, aggravèrent même les prohibitions de la Révolution. Le but poursuivi se trahit dans le dispositif même des art. 414, 416 du Code pénal qui, non seulement, accablent les coalitions d'ouvriers de pénalités plus sévères que les coalitions de patrons

Digitized by Google

mais qui ne punissent ces dernières que si elles sont « injustes ou abusives ».

Les lois répressives n'ont jamais empêché les grèves: à mesure que l'industrialisme se développa, elles devinrent de plus en plus fréquentes. De 1853 à 1862, le ministère public poursuivit 749 coalitions d'ouvriers, comprenant 4,522 prévenus dont 613 furent acquittés, et 89 coalitions de patrons englobant 629 personnes dont 237 furent acquittées. En outre, il y eut un commencement de poursuites pour 1247 coalitions ; ce qui fait une moyenne de 220 par an.

Cette législation ne tarda pas à devenir profondément impopulaire. A de pareilles sévérités le gouvernement crut avoir trouvé une atténuation satisfaisante en usant généreusement du droit de grâce. Cet expédient était insuffisant. Les ministres de la Justice et des Travaux publics n'hésitèrent pas à le constater dans un rapport adressé par eux à l'Empereur.

« Tantôt, disaient-ils, les industriels déclinaient l'appui de la loi et au lieu d'invoquer une répression prompte et énergique, s'en fiaient aux conseils que le temps seul pouvait donner aux ouvriers, et aux bons effets de la patience et de la conciliation.

« Tantôt les magistrats eux-mêmes, dans la crainte d'augmenter l'irritation et de rendre les rapprochements plus difficiles, retenaient dans leurs mains les armes que la loi leur avait données et s'abstenaient de toute intervention répressive.

« Puis dans les cas rares où les tribunaux étaient saisis, on voyait maintes fois, après une longue procédure, les magistrats prononcer de très légères condamnations qui semblaient presque protester contre l'existence du délit qu'elles avaient dû réprimer pour obéir à la loi.

Digitized by Google

« Et enfin, à peine ces condamnations étaient-elles prononcées que la clémence de l'Empereur, d'accord avec la conscience publique, s'étendait aussitôt sur les condamnés ».

La réforme de la loi fut promise par le Gouvernement à l'ouverture de la saison 1863-1864. Un projet de loi fut déposé le 19 mars 1864. Adopté, il devint la loi du 25 mars 1864. (Recueil Cohendy, page 691).

La liberté de coalition était donc proclamée ; le droit de grève admis par la loi. Cette reconnaissance légale fut longtemps illusoire. Le droit de réunion et surtout le droit d'association restaient inexorablement refusés : cela permit d'entraver l'exercice d'un droit pourtant établi par la loi de 1864. Une coalition ne s'organise qu'au moyen de réunions. Pour se concerter, les ouvriers devaient donc demander à l'autorité administrative une autorisation qui pouvait être refusée de la manière la plus arbitraire. D'autre part, les articles 291 et suivants du Code pénal, les articles 1 et 2 de la loi du 10 avril 1834 continuaient à soumettre à l'agrément du gouvernement toute association de plus de 20 personnes. C'était là une sorte de piège dans lequel la loi de 1864 sur la liberté des coalitions devait faire tomber les ouvriers.

Dès 1865, les ouvriers veloutiers de Saint-Etienne, comptant sur la nouvelle loi, se mirent en grève ; dans une réunion autorisée, ils nommèrent un comité de seize membres. Le ministère public s'empressa d'exercer des poursuites contre les membres de ce comité. Ils furent tous condamnés en police correctionnelle, pour association illicite, à des peines variant entre 4 et 1 mois de prison.

En 1867, pareille mésaventure advint aux ouvriers tailleurs de Paris.

Digitized by Google

En 1878, on vit encore poursuivre et condamner à l'amende et à la prison, trente-neuf délégués des corporations ouvrières parisiennes, chargés d'organiser une réception convenable des délégués ouvriers de la province et de l'étranger à l'exposition universelle. Le parquet les considéra comme ayant formé une association illégale.

Les lois répressives n'ont jamais atteint leur but : à partir de 1860, les associations ouvrières commencèrent à s'organiser dans l'ombre. La plupart se dissimulèrent sous l'apparence inoffensive de sociétés de secours mutuel. Renseigné sur l'extension des sociétés secrètes, le gouvernement impérial changea de système. Il inaugura une politique semi-socialiste destinée, dans sa pensée, à dériver à son profit le mouvement libéral et républicain que les lois répressives n'avaient fait que fortifier et rendre plus redoutable. Ce revirement du gouvernement se manifesta par deux faits : la grâce accordée par l'Empereur aux typographes condamnés pour faits de grève — l'envoi à l'exposition universelle de Londres, aux frais de l'État, d'une délégation de 200 ouvriers français représentant 150 métiers. Ce dernier acte eut une influence décisive sur l'organisation syndicale. Les délégués français entrèrent en rapport avec les chefs des Unions. Ils purent étudier de près le mécanisme des associations anglaises. Ils revinrent convaincus de la nécessité de réaliser en France semblable organisation. En 1867, ils adressèrent à l'Empereur un mémoire concluant à la création de chambres syndicales ouvrières sur le même plan que les chambres patronales, soutenues par tous les gouvernements depuis le commencement du siècle. M. Forcade de la Roquette, ministre de l'Intérieur, répondit au nom de l'Empereur en garantissant la tolérance administrative aux associations

Digitized by Google

ouvrières, sous la seule condition que ces sociétés se maintiendraient sur le terrain professionnel (Rapport du 31 mars 1868 inséré au *Moniteur*). Cette adhésion tacite du gouvernement aux projets des syndicats encouragea les ouvriers : une commission d'initiative fut chargée de provoquer, dans toutes les régions et pour tous les métiers, la création de syndicats de travailleurs.

Les bienveillantes dispositions des pouvoirs publics ne durèrent pas longtemps. Les progrès de l'association internationale, dont les tendances devenaient tous les jours plus révolutionnaires, alarmèrent le gouvernement. Le congrès de Bruxelles venait de rendre manifeste l'évolution vers le collectivisme de cette considérable association. « Au début, dit M. de Laveleye (1), elle ne devait être qu'une vaste société de résistance pour maintenir ou élever le taux des salaires, une sorte de trade-union universelle. En 1868, elle rêvait de transformer complètement la société en supprimant le salariat, forme nouvelle de l'esclavage. Pour cela elle réclamait l'attribution de tous les instruments de travail à la collectivité ». En mars 1868, des poursuites furent décidées. La plupart des syndicats nouvellement créés s'étaient affiliés à l'internationale. Les condamnations les atteignirent. « Les tracasseries gouvernementales, écrivaient les chefs de l'institution au Conseil général de cette association, ont coupé court aux coquetteries malsaines de l'Empire avec la classe ouvrière. » La bienveillance administrative s'évanouit : la politique de répression fut de nouveau appliquée. Le mouvement d'association professionnelle se trouva enrayé. Survinrent la guerre de 1870, la Commune, la ré-

(1) Socialisme contemporain, ch. IX.

Digitized by Google

pression versaillaise, la promulgation, par l'assemblée nationale, de la loi de 1872 sur l'Internationale. Ce n'était guère le moment de songer à organiser des associations ouvrières. Ces évènements successifs engourdirent pour quelques années le mouvement syndical. Il ne se manifeste à nouveau qu'à dater de l'exposition universelle de 1878. La tolérance administrative permit aux associations professionnelles de se réorganiser. De 1878 à 1884, la création des syndicats fut la grosse question qui préoccupa les esprits les plus différents. Faisant usage de la liberté de réunion reconnue par la loi de 1868 et notablement étendue par la loi de 1881, les intéressés ouvrirent une campagne énergique en faveur des associations professionnelles. Trois influences distinctes s'exercèrent simultanément en vue d'obtenir pour les syndicats la reconnaissance légale : les unions patronales (et surtout l'Union nationale du commerce et de l'industrie) (1) — les congrès ouvriers — les congrès catholiques. D'ailleurs chacun de ces éléments avait sa conception particulière.

La conception dite libérale attribuait la personnalité morale à tous les syndicats professionnels, patronaux ou ouvriers, sans accorder la moindre prééminence à l'un des groupes sur l'autre et aussi sans porter atteinte à la liberté des patrons ou ouvriers non syndiqués. Les unions patronales, et, après la scission qui suivit les congrès du Hâvre et de Saint-Etienne, la fraction possibiliste du parti ouvrier préconisait ce genre de syndicats.

La conception socialiste, d'une façon plus ou moins dissimulée, cherchait à assurer aux syndicats ouvriers la prééminence sur les syndicats patronaux — et à contrain-

(1) V. Mahaim, *Etudes sur l'association professionnelle*, p. 94.

Digitized by Google

dre, au moins indirectement, les ouvriers non syndiqués à s'affilier aux syndicats dans le but de régler, au mieux des intérêts du travailleur, le cours du salaire, en attendant que les associations ouvrières de production parviennent à l'abolition du salariat.

Sans oser demander le retour aux corporations fermées du moyen âge, les socialistes chrétiens réclamaient la constitution de corporations religieuses libres, de syndicats mixtes. Dans cette conception, l'élément patronal et l'élément ouvrier ne sont pas sur le même pied ; les patrons sont investis sur leurs ouvriers d'une certaine autorité morale. Ils ont le droit et le devoir de maintenir leurs ouvriers, grâce à de bons conseils et sans doute aussi grâce à de bons exemples, dans la culture de la plus pure moralité. Les ouvriers doivent suivre les opinions de leur maître, comme les enfants doivent écouter leur père. Le patron n'est-il pas, par définition, le dépositaire des saines opinions et des bons principes ? D'ailleurs l'entrée de ces syndicats exige une profession de foi religieuse, car la religion est le ciment de telles associations.

Entre ces trois systèmes, le gouvernement républicain n'hésita pas. Le 21 mars 1884, une loi fut votée sur les syndicats.

Trois propositions la résument :

1° Les associations professionnelles sont licites et elles jouissent de la personnalité civile ;

2° Les syndicats de patrons et les syndicats d'ouvriers fonctionnent sur le pied de l'égalité la plus complète.

Les syndicats mixtes sont autorisés comme les autres syndicats, mais ils ne jouissent d'aucun privilège particulier ;

3° Les syndicats professionnels ne constituent pas des corporations fermées.

Digitized by Google

La triple liberté de coalition, de réunion, d'association était donc enfin conquise. L'organisation ouvrière, commencée pendant la période de tolérance administrative, pouvait désormais, en toute sûreté, à l'abri de tout arbitraire, se développer et se parfaire. Les esprits renseignés s'en réjouirent, espérant voir, en France, s'épanouir comme en Angleterre de très prochaines institutions de concorde et de paix sociale. Nous allons voir si ces espoirs furent vains. D'abord nous exposerons les efforts tentés par l'initiative privée en matière de conciliation, puis en matière d'arbitrage ; nous étudierons ensuite ce qu'a fait — ce que se projette de faire la loi française.

Digitized by Google

CHAPITRE II

L'ARBITRAGE ET LA CONCILIATION AVANT 1892.

§ 1er. — Conciliation.

C'est en 1848 que nous rencontrons les premières conventions passées entre patrons et ouvriers relativement aux conditions du travail.

Le gouvernement provisoire, pour ne pas s'aliéner complètement Louis Blanc et son jeune parti plein d'enthousiasme et de foi, créa, le 28 février, une *commission du gouvernement pour les travailleurs*. Cette commission, qui était formée de trois délégués patrons et de trois délégués ouvriers, fit de réels efforts en faveur des procédés de conciliation. Le *Moniteur*, qui constituait le journal officiel du moment, atteste ce souci de la commission. « De toutes parts, dit le *Moniteur* du 29 mars 1848, des demandes d'arbitrage sont adressées à Louis Blanc, par les travailleurs et les patrons. Les demandes sont toujours accueillies avec empressement et plaisir, et de cette mutuelle confiance sort, presque toujours, la conciliation ». Même note dans le numéro du 2 avril : « Loin d'user de son influence pour dicter des lois aux patrons, la commission du Luxembourg ne s'en sert que pour résoudre les difficultés par des arrangements amiables. Les chefs d'ate-

Digitized by Google

lier sont, mieux que personne, en état d'apprécier les services que la commission a déjà rendus à l'industrie, et beaucoup d'entre eux sont bien convaincus que l'intervention conciliatrice de cette commission est aujourd'hui une des garanties les plus efficaces de la tranquillité publique. Chaque jour amène une conciliation nouvelle. Hier, la commission a mis fin au différend qui existait entre les patrons et ouvriers de l'industrie des papiers peints réunis au Luxembourg sous la présidence du secrétaire général de la commission; il a été amiablement convenu à la satisfaction de toutes les parties :

« Il sera nommé une commission chargée de préparer les bases d'une conciliation à opérer entre les ouvriers et les patrons.

« Cette commission sera composée de six délégués des patrons et de six délégués des ouvriers. Cette commission choisira, en dehors de son sein, un président qui aura droit de vote pour départager les avis.

« Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix du président, il sera désigné par la commission du Luxembourg.

« La commission des douze membres dont il vient d'être parlé, préparera les bases d'un tarif pour les prix des façons et des salaires et aura à proposer toutes les mesures qu'elle jugera avantageuses dans l'intérêt des patrons et des ouvriers.

« Sa mission spéciale sera d'amener la conciliation amiable de tous les intérêts différents et de mettre fin à tous les dissentiments qui existent aujourd'hui entre les patrons et les ouvriers ».

D'autres conventions du même genre furent passées sous les auspices de la commission, notamment entre les maîtres

Digitized by Google

et ouvriers paveurs ; les débardeurs et les marchands de bois ; les entrepreneurs et cochers de place ; les maîtres et ouvriers zingueurs ; les ouvriers scieurs de pierre et la chambre des entrepreneurs de maçonnerie ; entre les mécaniciens et les directeurs des établissements Cail. Toutes ces conventions s'efforçaient de prévoir les principales difficultés, de prévenir les grèves qui pourraient en résulter. A l'occasion du prêt des trois millions destinés à être répartis entre les associations librement contractées, il fut décidé qu'on admettrait les associations de patrons et d'ouvriers au bénéfice de ce prêt, mais les statuts devaient, pour cela, contenir la clause suivante : « Le patron aura près de lui un conseil d'administration nommé par les ouvriers. Ce conseil sera appelé à statuer sur les salaires, les admissions et les exclusions d'ouvriers, les heures de travail, les règlements de discipline intérieure, le tarif des amendes. Néanmoins, le conseil d'administration ne pourra délibérer sur ces matières qu'autant qu'elles auront été mises à l'ordre du jour par le gérant ».

A cette époque sentimentale où on s'enivra si sincèrement des idées d'union et de sacrifice, les procédés de conciliation jouirent donc d'une réelle faveur (1).

Malheureusement, le peu de durée de cette République ne permit pas à ces intéressantes tentatives de donner les

(1) BIBLIOGRAPHIE. — **Sources :** Consulter la *Collection du Moniteur* et spécialement les numéros des 26, 29, 31 mars 1848, 2 avril 1848.

Livres : *Rapport sur la situation des classes ouvrières en 1848*, par Blanqui. — *Comptes rendus de l'Académie des sciences morales et politiques*, 1849, p. 238. — Louis Blanc : *Histoire de la Révolution de 1848*. — Comp. sur *la vie et les doctrines de Louis Blanc*, l'étude approfondie de M. Warsthauer, récemment parue. Berlin, 1896. — Sur les débats de la commission du Luxembourg : Levasseur, liv. V, chap. 2. — Vidal : *Vivre en travaillant*, Paris, 1848.

Digitized by Google

résultats qu'il était permis d'en attendre ; les organisations projetées ne sortirent pas du rêve. Les évènements politiques imposèrent silence à ces généreuses préoccupations.

En 1872, la société des ingénieurs civils chargeait quelques-uns de ses membres d'étudier les moyens d'éviter les grèves. Cette commission, composée de grands industriels, reconnut à l'unanimité le droit des ouvriers de se concerter et de s'entendre pour discuter les prix et les conditions du travail ; elle jugea que ce droit pouvait être un gage de relations meilleures entre le capital et le travail. « Vue de la position désintéressée que nous occupons, il nous paraît évident que pour les ouvriers de la grande industrie, la collectivité seule garantit la vraie liberté du travail basée sur la liberté de la discussion des prix. Le patron de 1,000 ouvriers possède, par rapport à chacun d'eux pris isolément, une force, une autorité qui est dans le rapport de 1,000 à 1. Il n'y a pas équilibre ; il peut y y avoir oppression. Si, au contraire, les 1,000 ouvriers peuvent discuter collectivement, l'équilibre est rétabli. Au lieu de conditions et de prix imposés, il y a conventions librement acceptées ; au lieu d'antagonisme, il y a harmonie, et la vraie condition naturelle du concours mutuel du capital et du travail se trouve réalisée au mieux des intérêts réciproques (1). »

La commission, comme conclusion, proposait d'introduire dans la loi les dispositions suivantes :

1° Toute interruption collective du travail ayant pour but d'en changer le prix ou les conditions, devrait être précédée d'un avis signifié quinze jours à l'avance ;

(1) Rapport public dans le *Bulletin de la Société des Ingénieurs civils*, année 1872.

Digitized by Google

2° Dans les quinze jours qui suivraient la déclaration de cessation de travail, les parties porteraient le débat devant une chambre de conciliation. Cette chambre, nommée chaque année et par chaque corps d'état, serait composée d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers; son président serait nommé par elle, ou, en cas de partage, ce serait de droit le juge de paix du canton.

La chambre de conciliation, ainsi constituée, recevrait les dires contradictoires, chercherait et proposerait les termes d'une convention;

3° Si, dans le délai de quinze jours, la conciliation n'était pas obtenue, mais cependant présentait une sérieuse probabilité de réussite, la chambre pourrait prolonger le délai obligatoire de quinze jours en plus.

Cette manifestation, à raison de la qualité de ses auteurs, n'était pas sans valeur. Elle permettait d'espérer une prochaine réapparition, en France, des moyens de conciliation.

En 1873, le premier conseil permanent de conciliation apparut. La troisième République semblait promettre aux associations ouvrières une certaine tolérance et, à brève échéance, la reconnaissance légale. Un de ses ministres, M. Dufaure, préparait un projet de loi en ce sens.

Utilisant les bienveillances gouvernementales, la chambre syndicale patronale et la chambre syndicale ouvrière de la papeterie prirent l'initiative de créer, sous le nom de conseil syndical mixte, un véritable comité de conciliation. 5 patrons et 5 ouvriers composèrent cette assemblée. « Ils auront pour mission, disaient les statuts, de concilier tout différend qui pourrait s'élever à raison du travail entre le patron et un ouvrier. Ils connaîtront ces différends avant

Digitized by Google

tout recours à la juridiction des prud'hommes. En cas de conflit collectif, le conseil mixte devra se réunir et tenter tous ses efforts pour établir la bonne entente. »

Ces statuts ont été adoptés de nouveau par les deux parties en 1884 et en 1889.

Cette institution a donné les meilleurs résultats. Aucune grève, générale ou partielle, ne s'est produite dans la corporation papetière depuis 1874. D'autre part, le conseil de prud'hommes a vu diminuer le nombre des affaires que lui envoyait cette industrie.

La fédération des travailleurs du livre a fait également de nombreuses applications des principes de conciliation.

Dans cette corporation, les idées d'association furent de tout temps très développées. L'association typographique est en effet une des plus anciennes que l'on connaisse. Sous la forme de société de secours mutuel, elle remonte, paraît-il, à 1839. « Plus les syndicats ouvriers sont anciens, écrit M. Finance dans son rapport au conseil supérieur du travail, plus ils acquièrent d'expérience et plus ils se montrent disposés à renoncer aux luttes violentes brusquement déclarées, pour adopter les procédés pacifiques de la conciliation et de l'arbitrage, plus aussi ils se montrent soucieux de conquérir et de conserver un renom de prudence, de loyauté et de justice. » La corporation des imprimeurs vérifie à merveille cet énoncé psychologique de l'état d'esprit des syndicataires expérimentés.

En 1878 à la suite d'une longue grève des imprimeurs parisiens, dont l'issue fut malheureuse et qui non seulement engloutit un capital de 300,000 fr. mais qui obligea les ouvriers à des sacrifices prolongés, toutes les professions se rattachant à l'industrie du livre réso-

Digitized by Google

lurent de former une fédération pour la défense de leurs intérêts communs. Les statuts posèrent le principe de la nécessité d'une tentative de conciliation :

« Art. 6 : Quand il y aura dissentiment dans une section entre les patrons et les ouvriers pour la revision du tarif, le comité de section devra, avant d'ordonner la mise-bas, en informer le comité central.

« Aucune grève ne devra être déclarée avant que tous les moyens de conciliation aient été épuisés.

« L'accord étant reconnu impossible, le comité central donnera l'ordre de mise-bas si la présentation du nouveau tarif a eu lieu avec son assentiment.

« Le comité central pourra déléguer un ou plusieurs de ses membres pour faciliter l'entente ou au besoin pour faire partie du comité directeur de la grève ; mais il devra toujours l'envoyer sur la demande formelle de la section.

« Le comité central déclare qu'il n'appuiera que les grèves suscitées par des tentatives faites contre des droits acquis et préalablement approuvées par lui ».

Le nombre des grèves que la fédération a empêchées ou seulement abrégées par les efforts de conciliation faits par ses délégués est considérable.

Dès que des velléités de grève sont signalées, le délégué du comité central se rend immédiatement dans la ville où on redoute un conflit. Là il se met en rapport avec la section locale et avec les patrons. Il examine la situation. Si la grève lui paraît injustifiée, si l'issue lui paraît douteuse, ou si la victoire lui semble ne devoir s'obtenir qu'au prix de trop gros sacrifices, il empêche la grève. « Je calculai, écrit le délégué envoyé à Nîmes en 1882, les forces dont nous pouvions disposer. Je

Digitized by Google

comptai les défections. Je vis que les journaux et les travaux les plus pressants pouvaient se faire à l'aide des apprentis, et je résolus de ne pas décider la grève. J'évitai aux confrères un vote pénible sur la question et sauvai leur amour-propre en prenant sur moi la responsabilité de la décision. Il m'était dur de décourager ceux qui étaient fermement résolus de faire mise-bas mais j'ai confiance dans leur franchise et leur bon sens, pour penser qu'une fois le calme revenu, ils reconnaîtront qu'il était sage et prudent de ne pas jeter la perturbation dans de nombreuses familles et de ne pas tenter un mouvement dont l'issue ne m'offrait que peu de chance de succès ».

Le comité central combat de toutes ses forces les cessations de travail brusques et irréfléchies. L'organe du comité, la *Typographie française*, insiste fréquemment sur ce point. Un des membres les plus écoutés de la corporation, M. Keufer, écrivait dans le n° du 16 octobre 1890 : « Un enseignement d'une grande importance se dégage des dernières grèves : c'est la nécessité absolue de faire pénétrer chez tous les travailleurs du livre le sentiment de la discipline aux règles statutaires, le devoir pour tous de subordonner toute mesure collective ou individuelle au jugement du comité syndical ou fédéral. Ce que nous pouvons constater, c'est que la notion parfois inexacte des droits est bien plus prédominante, la revendication des avantages bien plus ardente que le désir de remplir consciencieusement les devoirs. Et trop souvent nos camarades s'imaginent qu'il suffit d'appartenir à une organisation syndicale, sans remplir aucune obligation, pour que leur droit à la grève soit reconnu et que leur situation s'améliore comme par enchantement. Il nous faut réagir sans

Digitized by Google

faiblesse contre cette dangereuse erreur. Les conflits qui viennent d'éclater dans plusieurs localités ont révélé le même état d'esprit et la méconnaissance des conditions actuelles de la lutte comme des exigences de la situation économique. La défense moderne des intérêts ouvriers se fera mieux dans l'avenir par les négociations, par la diplomatie, le mot n'est pas trop prétentieux, par l'arbitrage appuyé sur de gros bataillons de syndiqués disciplinés, ponctuels dans l'accomplissement de leurs devoirs autant que conciliants, mais fermes dans leurs revendications, plutôt que par des grèves fréquentes, trop souvent ruineuses, et qui sont la source de déplorables hostilités ouvertes ou latentes entre patrons et ouvriers. »

En 1884, l'idée d'une commission arbitrale mixte chargée de régler les différends professionnels fut lancée par la section typographique de Marseille. Cet exemple fut bientôt suivi à Paris, à Rouen, à Nice, à Alger. A Lille, la proposition faite par la Chambre syndicale ouvrière fut repoussée par les patrons qui, tout en protestant de leur souci de la bonne entente, estimèrent inutile de constituer, à l'état permanent, un conseil d'arbitrage.

En 1895, la Fédération nationale des travailleurs du livre d'une part, l'Union des maîtres imprimeurs de France, d'autre part, réunies en congrès, ont décidé l'institution d'une commission mixte, composée de neuf patrons et neuf ouvriers recrutés dans toute la France. Cette commission se réunira à Paris tous les ans. Une sous-commission permanente pourra être nommée. C'est la première institution de ce genre qui aura été créée en notre pays.

Le 26 octobre 1891, les délégués des Chambres syndicales (ouvriers et patrons) de la Blanchisserie parisienne se réunirent à la mairie de Boulogne-sur-Seine pour fixer,

Digitized by Google

d'un commun accord, les conditions, us et coutumes sous les quels s'exerce le travail manuel dans les établissements de blanchisserie. Ce Code corporatif fut ensuite soumis aux Chambres syndicales de l'agglomération parisienne. Celles-ci l'approuvèrent et le reconnurent comme devant régir désormais le travail dans les blanchisseries. De plus, on décida que dans chaque grand centre de blanchissage serait formée une chambre dite du travail, sorte de commission arbitrale composée de deux patrons et de deux ouvriers. L'article 14 de la convention règle aussi le fonctionnement de cette commission arbitrale. Sur la demande d'une des deux parties, elle connaîtra de l'affaire. Elle fera le possible pour obtenir une conciliation. Si les moyens de conciliation échouent, elle fera signer aux parties une déclaration formelle comme quoi elles s'en remettent à l'arbitrage. Son jugement sera motivé. Il s'appuyera toujours sur les dispositions et conditions du travail admises par le Code corporatif.

Le 29 mai 1892, le syndicat national des ouvriers d'art a décidé la création d'un conseil permanent chargé de prévenir et de trancher les difficultés que suscite l'interprétation des règlements d'atelier. Ce conseil comprend trois éléments : 1° un comité de conciliation généralement composé d'un patron et d'un ouvrier. Chaque catégorie d'industries se trouve ainsi représentée par deux délégués ;

2° Toutes les affaires non arrangées par le comité de conciliation sont portées devant le *bureau général ;*

3° Si les avis sont partagés, commence le rôle de l'arbitre permanent, dont la décision est définitive et obligatoire pour les deux parties.

En septembre 1892, un tarif de tissage à la main fut signé par tous les patrons du rayon industriel de Cholet.

Digitized by Google

Comme ce tarif présentait de réelles difficultés d'application de part et d'autre, on décida la nomination d'une commission chargée d'aplanir les difficultés qui pourraient s'élever à son sujet. Cette commission fonctionne régulièrement et à l'entière satisfaction des parties depuis le 29 octobre 1892. Le mode de nomination des 12 membres de cette commission arbitrale mérite d'être signalé. Chacun d'entre eux est nommé à la fois par les patrons et les ouvriers. Les élections se font à deux degrés. Les patrons désignent 20 électeurs et chacun des deux syndicats ouvriers en désignent 10. Ces 40 électeurs nomment les arbitres patrons et les arbitres ouvriers ; pour être élus, ils doivent obtenir au moins les trois quarts des suffrages exprimés.

En mai 1894, entre les chambres syndicales patronale et ouvrière des coiffeurs de Paris, une convention est intervenue qui règle les conditions du travail dans cette corporation. De plus, une commission mixte de 20 membres, 10 patrons, 10 ouvriers, a été organisée. « Cette commission, dit l'article 4 des statuts, aura pour mission de concilier ou de juger à l'amiable, et le plus pacifiquement possible, les différends qui peuvent se produire entre patrons et ouvriers syndiqués dans leurs rapports corporatifs.

Enfin un grand nombre de chambres syndicales ouvrières et patronales ont, dans leurs statuts, des clauses relatives à la conciliation et à l'arbitrage. 444 syndicats patronaux sur 1,212 ; 25 syndicats mixtes sur 147 ; 648 syndicats ouvriers sur 1,588 sont dans ce cas. Quelques nouvelles tentatives ont été faites récemment. A Calais, le syndicat des tullistes proposa la création d'un comité arbitral ; les patrons répondirent que cette institution ferait

Digitized by Google

double emploi avec le conseil de prud'hommes. Ils se refusèrent à comprendre la différence qui sépare ces deux juridictions. Au cours des négociations qui eurent lieu pendant la grève des employés d'omnibus de Paris en 1895, la création de commissions permanentes de conciliation fut proposée par les ouvriers. De même, le 26 novembre 1893, les délégués du syndicat des mineurs du Nord, réunis à Sin-le-Noble, votèrent à l'unanimité l'ordre du jour suivant proposé par M. Ed. Lozé :

« Après avoir entendu M. Edmond Lozé, qu'il avait appelé pour lui fournir des renseignements sur les comités de conciliation et d'arbitrage fonctionnant, depuis longtemps déjà, dans les grands centres industriels étrangers et en avoir délibéré,

Le congrès des délégués du syndicat des mineurs du Nord,

Considérant qu'il y a lieu de faciliter la solution des questions sociales, déclare plus que jamais nécessaire l'union de tous les ouvriers, et affirme sa confiance en l'organisation syndicale, comme moyen de rénovation et de justice sociale ;

Répudie la violence et l'intolérance et devance les patrons dans la voie de la modération ;

Considérant en outre qu'une ère d'apaisement permettra d'examiner et de résoudre avec plus d'impartialité les questions ouvrières ;

Est d'avis qu'il y a lieu d'organiser, dans le bassin houiller, des comités professionnels et permanents de conciliation et d'arbitrage, sur le pied d'une parfaite égalité entre patrons et ouvriers ;

Espère que tous les bons citoyens se joindront à M. Lozé et au syndicat pour en propager l'idée et la faire accepter par les compagnies. »

Digitized by Google

Cet ordre du jour, voté par le congrès, fut adressé le 26 novembre à chacune des compagnies du Nord.

Aucune n'accepta les propositions du syndicat. Les raisons alléguées par les patrons pour expliquer leur refus ne sont pas des plus solides :

1° La proposition vient non de l'ensemble des ouvriers, mais de leur syndicat ;

2° Quand un ouvrier a une réclamation à faire, il lui est facile de s'adresser à l'ingénieur de son puits d'abord, au directeur de la mine ensuite ;

3° Dans les périodes de calme, ces comités de conciliation ne constitueraient que des parlottes inutiles ; dans les moments de troubles, ils seraient impuissants à prévenir la grève ;

4° Pourquoi propose-t-on cette nouvelle institution spécialement pour l'industrie des mines ?

1° Les témoignages les plus autorisés des grands industriels anglais attestent le rôle bienfaisant joué par les unions en faveur de la conciliation. Non seulement l'intervention des associations ouvrières est acceptée, mais tous ceux que les différends entre patrons et ouvriers préoccupent ne regrettent qu'une chose, que les chefs d'unions n'aient pas une autorité plus forte ;

2° Les comités de conciliation remédient aux lenteurs inévitables des réclamations par voie hiérarchique. Rebuté une première fois par son contre-maître, l'ouvrier n'ose pas toujours porter sa plainte directement au patron. Les rancœurs s'accumulent ainsi jusqu'au jour où, à bout de patience, ou, sous une influence étrangère, on abandonne le travail ;

3° Les comités de conciliation peuvent, dans les périodes de calme, faciliter la prompte solution de beaucoup de

Digitized by Google

petites difficultés qui surgissent journellement dans l'industrie, et qui souvent reposent sur des malentendus ; et s'ils ne peuvent pas toujours empêcher la grève, ils en diminuent la durée et l'intensité en raison des rapports réguliers établis entre les deux parties ;

4° Demander à des ouvriers mineurs pourquoi ils ne s'inquiètent pas d'organiser des comités de conciliation dans les autres industries peut paraître assez ridicule. La mesure proposée était spéciale à l'industrie minière, parce que des mineurs n'ont pas qualité pour réclamer des innovations dans des métiers qu'ils ignorent.

§ 2. — Arbitrage.

Avant que la loi française ne réussisse à organiser une procédure pratique susceptible de faciliter l'emploi des procédés arbitraux, plusieurs grèves — et non des moins importantes — s'étaient déjà terminées par l'opportune médiation de tierces personnes à la sagesse desquelles les parties avaient préalablement déclaré s'en rapporter. Ces solutions pacifiques réussissant, à quelques mois d'intervalle, à terminer plusieurs conflits retentissants, furent à la fois une efficace indication, une impulsion nécessaire aux lenteurs parlementaires, aux hésitations législatives. A ce titre-là, l'importance de ces premiers cas d'arbitrage fut extrême.

*
* *

La compagnie des omnibus de Paris occasionna la première de ces grèves.

Conformément à la loi du 21 mars 1884, les employés

Digitized by Google

et ouvriers appartenant à ce service avaient formé un syndicat professionnel. Dès le début, la compagnie des omnibus — comme beaucoup d'autres compagnies — avait trouvé exorbitante cette prétention de ses employés de se liguer pour la défense de leurs intérêts. Elle s'était bien promis de ne jamais reconnaître cette union corporative. Le 20 mai, deux délégués du syndicat ayant demandé audience au conseil d'administration pour lui exposer certaines réclamations, celui-ci répondit par un refus formel. Le lendemain, MM. Vacquerie, Mesureur et Pierre Lefebvre sollicitèrent du président du conseil d'administration « l'autorisation de lui présenter les membres du bureau syndical chargés, par l'assemblée générale des ouvriers, de lui soumettre les revendications qu'elle avait formulées, de les examiner avec eux et d'en poursuivre la réalisation ». Le président se contenta de répondre qu'il recevrait M. Mesureur seul, et en sa qualité de député et ancien conseiller municipal de Paris. C'était refuser nettement d'entrer en relations avec les représentants du syndicat. Cette attitude décida la grève. 4,000 ouvriers réunis le 24 mai au Tivoli Vaux-Hall votèrent la cessation de travail. La désorganisation du service fut complète. La compagnie demanda alors au conseil municipal d'intervenir. M. Levraud, président, accepta de servir d'intermédiaire et de diriger les négociations. Le 26 mai, après une longue discussion, les délégués du syndicat et les membres du conseil d'administration finirent par s'entendre. Une convention fut signée : 1° Les employés révoqués depuis le commencement de la grève furent réintégrés dans leurs fonctions ; 2° La durée de la journée du travail fut, à partir du 18 juin, fixée à douze heures ; 3° Il fut décidé que les autres revendications se-

Digitized by Google

raient ultérieurement examinées et discutées entre les représentants de la compagnie et ceux du syndicat légalement constitué. La compagnie reconnaissait ainsi le syndicat.

Le 27 mai, la reprise du travail était générale.

La compagnie des omnibus ne se soumit pas longtemps à la clause qui limitait à douze heures la journée de travail. Le syndicat invoqua la convention du 26 mai. La compagnie résista. Le tribunal de commerce de la Seine fut appelé à se prononcer. Le 4 février 1892, la sentence des juges consulaires « rappelait la compagnie à l'observance du contrat ». Dans le mois de la signification du présent jugement, la compagnie sera tenue, disposait le jugement, de ne faire travailler ses employés que 12 heures par jour ; « faute de ce faire dans ledit délai et icelui passé, le condamne, dès à présent, à payer au syndicat 100 francs par jour de retard pendant un mois, après lequel il sera fait droit... Condamne la compagnie aux dépens ».

Ce jugement est des plus curieux : ne nous montre-t-il pas qu'en certaines circonstances, des moyens coercitifs peuvent être attachés aux conventions collectives et aux sentences arbitrales (1).

(1) Ce jugement reconnaît formellement la validité des conventions conclues avec un patron par un syndicat, dans l'intérêt de ses membres. Il est facile de retrouver une opinion semblable dans un intéressant arrêt de la Cour de cassation, du 1er février 1893 (Pandectes françaises, 1er Cah. de 1894. — Dalloz, 1893, 1er, 241). La validité d'un tel contrat ne saurait donc être douteuse. Comme le fait remarquer M. Deslandres, dans une remarquable dissertation qui accompagne, dans les Pandectes, l'arrêt auquel nous renvoyons : « Si le syndicat ne pouvait pas faire valablement un pareil contrat, il ne serait pas armé, comme il doit l'être, pour jouer le rôle qui doit être le sien dans les luttes du travail et du capital. Le syndicat est le porte-parole

Digitized by Google

Peu de temps après la grève des employés d'omnibus, un conflit des plus graves fournissait, dans les bassins houillers du Pas de-Calais, l'occasion d'une nouvelle expérience d'arbitrage.

La compagnie des mines de Vicoignes ayant apporté au fonctionnement de la caisse de secours et de retraites certaines modifications dont les ouvriers ne voulaient pas, ceux-ci remontèrent leurs outils. Dès l'origine de cette grève qui devait durer 86 jours, les ouvriers proposèrent l'arbitrage. La compagnie accepta. Le ministre envoya un arbitre. Mais, au moment d'ouvrir les négociations, la

normal, le parlementaire naturel et obligatoire du parti des ouvriers. Ils sont incapables de présenter individuellement à leur patron leurs réclamations. Ils seraient arrêtés par la peur d'un ressentiment et leur défaut d'intelligence. Le syndicat, avec sa chambre syndicale formée de ceux qui se sont montrés supérieurs aux autres par leurs moyens intellectuels, est fait pour parler au nom de tous. Mais son intervention serait vaine s'il fallait, une fois les bases de l'entente arrêtées entre le syndicat et le patron, que chacun des ouvriers traitât avec celui-ci. Oseraient-ils même se présenter isolément devant lui et sauraient-ils maintenir les conditions promises ? Non, pour que le syndicat puisse efficacement jouer son rôle de pacificateur, il faut qu'il puisse traiter pour ses membres ». On peut aisément trouver dans les textes un appui à cette argumentation. Sans doute, la loi n'a pas expressément indiqué ce rôle du syndicat. Mais la faculté de traiter au nom de ses membres résulte, pour lui, et de l'article 6 qui consacre sa capacité civile et de l'article 3 qui, précisément, lui assigne pour objet « la défense des intérêts économiques de ses adhérents ». La validité d'un pareil contrat n'est donc pas douteuse. Il n'y a aucune difficulté à cet égard. Il n'en est pas de même en ce qui concerne la nature juridique de cette convention : l'analyse en est, au contraire, extrêmement délicate.

Nous nous trouvons en présence d'un acte passé par une personne morale au profit d'autres personnes. Est-ce un mandat ? Le mandat suppose une procuration donnée par le mandant. Il faut que le mandant ait adhéré par avance, expressément ou tacitement, à l'acte de

Digitized by Google

compagnie refusa de traiter avec le délégué choisi par les ouvriers à raison de ses fonctions de secrétaire-général du syndicat des mineurs. La grève continua. Bientôt elle gagna les fosses de Marles. Quelques jours après, la question d'une grève générale fut soulevée dans une réunion des délégués du syndicat des mineurs du Pas-de-Calais. Plusieurs griefs furent exposés : la diminution des salaires, et surtout les manœuvres sournoises de la compagnie pour désorganiser le syndicat, irritaient principalement les ouvriers. 20,513 mineurs prirent part au vote : 13,062 se déclarèrent pour la grève générale, 7,315 pour

son représentant. Cette condition se trouve-t-elle réalisée ? Le syndicat n'agit que d'après les ordres du jour de ses assemblées ; les motions ne sont pas votées à l'unanimité. Le syndicat peut-il être considéré comme le mandataire de la minorité ? Pourtant, on ne peut distinguer. Quand une chambre syndicale prend l'initiative d'une démarche auprès du patron et obtient de lui certains avantages en faveur de ses adhérents, l'idée de procuration est tout à fait absente. On considèrera peut-être que, par cela même qu'un ouvrier se fait inscrire sur les registres d'un syndicat, il adhère, par là-même, à tous les actes que le syndicat peut faire. Il y aurait donc là une procuration générale préalablement accordée. Mais cette procuration doit pouvoir être révoquée. Le syndiqué peut se retirer du syndicat. Cette possibilité ne peut guère passer pour l'équivalent du droit de révoquer son mandat. Comme le fait remarquer M. Deslandres, « la révocabilité du mandat doit être absolue, l'ouvrier n'a pas une liberté absolue pour sortir du syndicat ; il faut qu'il abandonne des avantages multiples que le syndicat pouvait lui procurer. Il faudrait que l'ouvrier pût révoquer son mandat en restant dans le syndicat ».

Si nous ne nous trouvons pas en présence d'un mandat, admettrons-nous que la convention constitue une gestion d'affaires ? Ici encore, nous nous heurtons à une double objection qui peut s'adresser au mandat comme à la gestion d'affaires. Mandat et gestion d'affaires entraînent, pour ceux qui en sont chargés, une responsabilité en cas de faute (1372, 1992 C. civ.) Admettra-t-on cette responsabilité si, par négligence ou maladresse, les représentants du syndicat n'obtiennent pas du

Digitized by Google

la continuation du travail, 15,000 s'abstinrent. Les revendications furent adressées au comité des houillères. Le 13 novembre, les compagnies avertissaient M. Lamendin qu'elles ne pouvaient accepter aucune des demandes des mineurs.

Le 23 novembre, la grève était générale. Dès le début, le gouvernement, interpellé par M. Clémenceau, avait pris l'engagement de se préoccuper d'une situation aussi grave. Le ministre des travaux publics avait désigné 5 arbitres : 1 président de section au Conseil d'État, 2 conseillers

patron tout ce qu'ils pourraient obtenir ? Cela semble difficile. Enfin, le mandant doit exécuter toutes les obligations qui ont été contractées en son nom par le mandataire. Le gérant, lui aussi, oblige le maître sans s'obliger personnellement. Quand un syndicat passe avec un patron un contrat relatif aux conditions du travail, les ouvriers sont-ils tenus de fournir leur travail aux conditions convenues ? Non évidemment.

La gestion d'affaires et le mandat écartés, sommes-nous réduits à voir dans le contrat passé par le syndicat une pure stipulation pour autrui ? Nous savons que la stipulation pour autrui est nulle à raison du défaut d'intérêt du stipulant. Si l'acte passé par le syndicat était une stipulation pour autrui, il serait inefficace et le syndicat ne pourrait exiger du patron l'exécution des conditions stipulées.

Il faut donc se résigner à voir dans la convention qui nous occupe un acte indécis qu'on ne saurait faire rentrer dans nos catégories habituelles de contrats. Le syndicat joue, en effet, le rôle d'un mandataire qui est, en même temps, partie contractante ; cela, évidemment, choque les idées reçues. Mais peut-on s'étonner que des formules nouvelles soient nécessitées par une institution nouvelle ?

La question de savoir si les syndicats peuvent agir en justice pour exercer les droits de leurs adhérents, donne également lieu à de réelles difficultés. Nous croyons, avec M. Deslandres, que si le syndicat peut agir pour faire reconnaître l'obligation contractée au profit de ses membres et forcer le patron à exécuter ses engagements, on ne peut lui permettre d'agir au nom de ses membres lésés par la résistance du patron pour obtenir des dommages-intérêts.

Digitized by Google

d'État, 2 ingénieurs des mines. Les compagnies acceptèrent de s'en remettre aux arbitres désignés par le ministre. Les mineurs, au contraire, déclarèrent que c'était aux parties elles-mêmes qu'il appartenait de choisir les arbitres. Ils proposèrent donc la nomination de 5 délégués patrons et de 5 délégués ouvriers. Le comité des houillères ne semblait guère disposé à accepter ces propositions. Le préfet du Pas-de-Calais intervint alors. Les compagnies s'inclinèrent. Les dix délégués se réunirent le 27 novembre à la préfecture d'Arras. Plusieurs réunions eurent lieu. Le 29 seulement on put s'entendre. Une convention fut signée par les 10 délégués. Les ouvriers n'y gagnaient pas grand chose. Ils obtenaient l'assurance que les salaires ne seraient pas diminués malgré une baisse très accentuée des prix de vente. Les compagnies s'engageaient à ne pas remettre de livret à cause de la grève actuelle; elles ne réservaient leur liberté qu'à l'égard des condamnés de droit commun. Elles promettaient de veiller à ce que la répartition des veines soit désormais faite par les porions avec impartialité. Quant à la réorganisation des caisses de secours et de retraites, la commission se bornait à émettre le vœu de voir le parlement terminer la loi qu'il préparait à ce sujet.

La compagnie des mines de Lens, non affiliée au comité des houillères, traita directement avec ses mineurs sur des bases identiques.

Le 1er décembre, tous les ouvriers reprirent le travail. Il est à remarquer que la forte organisation des parties seule put ainsi permettre de terminer en quelques jours cette grève considérable de 40,000 ouvriers.

En 1892, ce fut à Carmaux que successivement deux grèves éclatèrent.

Digitized by Google

La première eut une cause purement économique. Depuis quelque temps les rouleurs et les mécaniciens réclamaient une augmentation de salaires. Leurs réclamations entraînèrent les mineurs. A la suite de deux réunions auxquelles prirent part les ouvriers de différents services de la mine, on décida de réunir en un cahier de doléances l'ensemble des revendications de toutes les catégories d'ouvriers, afin de terminer en une seule fois, s'il était possible, le règlement de toutes les réclamations. Le directeur de la mine reçut cette liste de griefs. Le conseil d'administration ne tarda pas à répondre aux ouvriers qu'il jugeait leurs propositions inacceptables. Les mineurs déléguèrent alors trois des leurs auprès du préfet du Tarn pour le prier d'organiser un arbitrage entre eux et la compagnie. La compagnie ne refusa pas les propositions d'arbitrage. Des deux côtés, trois délégués furent choisis. Ils se réunirent à l'Hôtel-de-Ville de Carmaux, le 13 mars. Les négociations se poursuivirent le 14 et le 15. Les arbitres durent finalement reconnaître l'impossibilité où ils se trouvaient de s'entendre sur toutes les questions. Ils décidèrent à l'unanimité de recourir à des tiers-arbitres. Il fut convenu que la compagnie en nommerait un, les ouvriers un autre ; le gouvernement choisirait le troisième. Les arbitres ainsi désignés se réunirent immédiatement. Au bout de trois séances, ils rendirent sur tous les points en litige une sentence longue et détaillée qu'acceptèrent les deux parties. La grève prit fin.

La paix ne devait pas être de longue durée. Au mois d'août 1892 une nouvelle grève éclata. Cette fois les causes en étaient purement politiques : le conflit prit par là-même un caractère d'une acuité passionnée qui devait

Digitized by Google

en rendre la solution aussi difficile que possible. Le président du conseil d'administration, M. Reille, venait d'échouer en plusieurs élections. La population ouvrière attachait une foi tous les jours plus vive en des programmes avancés. L'ouvrier Calvignac, qui, depuis vingt ans, était employé dans les mines de Carmaux, successivement avait été nommé conseiller municipal, puis maire. Pour satisfaire aux exigences de sa nouvelle fonction, Calvignac sollicita l'autorisation de s'absenter deux jours par semaine. Elle lui fut refusée. Quelque temps après, il obtint pourtant un congé régulier pour cause de maladie. Pendant ce congé Calvignac fut nommé conseiller d'arrondissement. Furieux, le baron Reille le congédia. Les ouvriers s'indignèrent de ce qu'ils considéraient comme une atteinte au suffrage universel. Ils réclamèrent la réintégration de Calvignac. Elle fut refusée. Les mineurs carmausins se soulevèrent. Ils envahirent la maison d'habitation de M. Humblot, ingénieur-directeur, et le forcèrent à signer sa démission.

Le lendemain, la cessation du travail fut votée. Après les violences du début, les esprits se calmèrent. Pendant deux mois la grève se continua dans le calme. A plusieurs reprises l'administration des mines déclina toute proposition d'arbitrage.

Une interpellation porta la question à la Chambre. Une discussion assez longue s'engagea : le baron Reille se sentit moralement obligé d'accepter l'arbitrage de M. Loubet, ministre de l'Intérieur. Après quelques hésitations, les ouvriers donnèrent leur consentement à cet arbitrage et choisirent pour les représenter MM. Clémenceau, Pelletan et Millerand. Cette façon d'employer l'arbitrage était assez critiquable.

Digitized by Google

Dans la grève du Pas-de-Calais ou dans la première grève de Carmaux, les parties, il vous en souvient, avaient préalablement nommé des délégués qui s'étaient réunis pour essayer de s'entendre. Dans le premier cas, cela avait suffi ; dans le deuxième cette réunion avait utilement préparé l'intervention du tiers-arbitre. Ici, brusquement, sans le moindre essai de conciliation, on portait la question à l'arbitre. Cette façon d'agir dénotait une inexpérience évidente des questions arbitrales.

De plus on oublia également — cette fois comme dans les grèves précédentes — de proposer la reprise du travail pendant les opérations arbitrales.

M. Loubet, après quelques hésitations, rendit sa sentence le 26 octobre. Sur tous les points elle donnait tort aux ouvriers. Les ouvriers, qui pourtant s'étaient engagés à respecter la sentence quelle qu'elle fût, déclarèrent ne pas s'y soumettre. Le comité de la grève décida « de continuer la lutte et de faire appel de la sentence de M. Loubet devant l'opinion du pays ». L'opinion du pays qui jusqu'alors avait été tout à fait sympathique à la cause des mineurs réprouva ce manquement à la parole donnée. Les mineurs, le comprirent. Ils décidèrent la reprise générale du travail pour le jeudi 3 novembre.

Digitized by Google

CHAPITRE III

LES PREMIERS PROJETS DE LOI.

C'est à propos de la discussion de la loi de 1864 que pour la première fois il fut question de légiférer sur le recours des patrons et des ouvriers à la conciliation et à l'arbitrage. M. Emile Ollivier, rapporteur de la commission chargée d'examiner le projet de loi, proposait, en effet, de rendre obligatoire, avant toute déclaration de grève, un essai d'arrangement devant le conseil de prud'hommes. « Pourquoi, disait-il, la guerre industrielle ne serait-elle pas, comme la guerre judiciaire, comme la guerre politique, précédée d'une tentative de conciliation? L'obligation de comparaître devant des tiers désintéressés, d'expliquer les griefs réciproques aurait tout au moins l'avantage de dissiper les malentendus, de ne laisser debout que les motifs réels de désaccord..... Les conseils de prud'hommes semblent créés pour remplir cet office. Ouvriers et patrons les respectent également. Aucune intervention ne saurait être plus efficace. Le seul danger serait qu'elle voulût le devenir trop, qu'elle tendît à la constitution d'un tribunal des salaires. On rendrait cette tentative impossible en défendant aux prud'hommes d'émettre un avis en cas de non-conciliation. Ils se borneraient à dresser un procès-verbal constatant, sans aucun

Digitized by Google

détail, que les parties ayant comparu n'ont pu s'entendre, Pour augmenter encore les chances de rapprochement, on pourrait ne considérer l'intervention des prud'hommes que comme une nécessité subsidiaire et autoriser les parties à choisir elles-mêmes les personnes devant lesquelles elles désirent comparaître. Enfin le système serait complété par une peine plutôt morale qu'afflictive prononcée contre ceux qui commenceraient une coalition sans s'être préalablement soumis à la tentative de conciliation ». En conséquence, M. Ollivier proposait d'ajouter, à la loi de 1864, l'article suivant : « Seront punis d'une amende de 16 à 200 francs et de la privation des droits politiques pendant un an au moins et six ans au plus, tous ouvriers et entrepreneurs d'ouvrages qui auront cessé ou fait cesser le travail, sans avoir eu préalablement recours à une tentative de conciliation. La tentative de conciliation aura lieu devant les personnes désignées d'un commun accord par les parties ; à défaut d'accord devant le conseil de prud'hommes, lorsqu'il n'existera pas de conseil de prud'hommes devant une commission mixte, composée en nombre égal de patrons et d'ouvriers et formée par le président du tribunal de commerce. — Si la tentative de conciliation échoue, il sera dressé procès-verbal faisant sommairement mention que les parties n'ont pu s'accorder ».

Le gouvernement et les commissaires du Conseil d'État repoussèrent ce projet : la commission l'abandonna.

Le 25 mai 1886, MM. Camille et Benjamin Raspail soumirent au Parlement un premier projet sur l'arbitrage.

Pour empêcher les grèves et réduire l'antagonisme qui sépare le capital et le travail, MM. Raspail préconisaient d'abord une réglementation vaguement socialiste. Une

Digitized by Google

commission « organiserait le travail » ; une autre en « opérerait la distribution ». Sans préciser autrement cette conception, ils indiquaient l'Algérie comme un vaste débouché où la misère pourrait facilement acquérir l'aisance.

En attendant que l'État devienne réellement « le tuteur de ceux qui souffrent », MM. Raspail réclamaient l'arbitrage obligatoire.

Toutes les fois qu'un différend s'élèverait entre patrons et ouvriers, les uns et les autres « devraient » soumettre à l'arbitrage les questions qui les divisent. Le tribunal arbitral se composerait de deux arbitres représentant les patrons et de deux arbitres représentant les ouvriers ; de préférence, conseillaient les auteurs du projet, on les choisirait dans les corps élus, parmi les députés, les sénateurs, les conseillers généraux ; en tout cas, ils devaient être pris en dehors de l'industrie ou de la corporation dont les intérêts sont en litige. La sentence serait rendue dans les huit jours.

En mai 1886, MM. Raspail réclamaient bien l'arbitrage obligatoire : ils ne précisaient pas si c'était la sentence ou seulement le recours qui devait être imposé par la loi : ils n'indiquaient aucune sanction à l'obligation qu'ils créaient.

Le 23 janvier 1890, ils présentèrent de nouveau leur projet légèrement modifié. Ils maintenaient le caractère obligatoire : il est inutile, déclarent-ils dans leur exposé de motifs, de légiférer sur l'arbitrage facultatif : le droit commun suffit sur ce point. Seulement, pour éviter le reproche de créer une obligation sans sanction, ils ajoutaient à leur projet deux éléments de coercition qui, selon eux, assureraient l'observation de la loi. Contre les

Digitized by Google

patrons qui refuseraient l'arbitrage, l'article 9 disposait : « Le maire devra, dans les vingt-quatre heures, engager les patrons à accepter le tribunal de conciliation proposé par les ouvriers. Les vingt-quatre heures écoulées, si le patron persiste dans son refus, le maire devra rendre compte de ses démarches par des affiches qui seront placardées au domicile du patron, à la mairie et sur plusieurs points de la commune ; de plus, il en informera de suite les journaux de la région ». Contre les ouvriers, MM. Raspail proposaient de leur retirer, jusqu'au prononcé de la sentence, le bénéfice de la loi de 1864 ; autrement dit, ils les punissaient de la déchéance de leur droit de grève. « D'ailleurs, déclaraient-ils, il faudrait arriver, surtout dans un pays démocratique comme le nôtre, à ne pas toujours chercher des sanctions pénales. Plus que jamais, si nous voulons amener l'apaisement des haines, nous devons nous appliquer à faire des lois basées sur la morale au lieu de chercher toujours les articles du Code pénal ».

Quelques jours après MM. Raspail, M. Lockroy, ministre du Commerce et de l'Industrie, déposait, le 29 mai 1886, au nom du gouvernement, un projet de loi sur l'arbitrage.

D'après ce projet, les patrons et les ouvriers pouvaient provoquer entre eux un arbitrage. La pensée dominante de la proposition était de mettre les procédés de conciliation à la disposition et à la portée des intéressés. Le maire était l'intermédiaire légal chargé de recevoir les propositions, de les notifier aux parties adverses. Il attestait les demandes d'arrangement, il en constatait les refus. Il délivrait expédition des décisions intervenues. Le projet Lockroy laissait les parties libres d'organiser le tribunal

Digitized by Google

arbitral selon leur bon plaisir. Il souhaitait seulement que le nombre des arbitres ne dépassât pas deux, qu'ils soient pris en dehors des parties. C'est le moyen, pensait-il, d'éviter que des préoccupations étrangères à l'affaire ne viennent écarter les chances de transaction.

Dans son exposé des motifs, M. Lockroy insistait surtout sur la sanction à attacher à la loi sur l'arbitrage.

Une sanction pénale lui paraissait impraticable : quand on se trouve placé entre deux intérêts différents dont l'un est souvent représenté par une seule personne, l'autre par plusieurs milliers d'individus, il est impossible d'organiser une sanction pouvant s'appliquer équitablement aux deux parties. S'il est facile d'agir sur un particulier et de le condamner à l'amende et à la prison, peut-on contraindre les masses ouvrières à travailler ou à accepter tel ou tel prix ? Elles échappent par leur nombre aux répressions ordinaires. Se figure-t-on les ouvriers d'une mine ou d'une grande usine qu'un tribunal arbitral aurait condamnés, ramenés et maintenus au travail par la gendarmerie et la police. Une sanction indirecte — la saisie, l'amende, les dommages-intérêts — serait-elle plus pratique à appliquer contre toute une collectivité que la misère seule, la plupart du temps, a soulevée.

Si une sanction pénale n'est pas possible, il n'en est pas de même d'une sanction morale.

Les articles 11 et 12 essayaient de l'organiser. Les propositions d'arbitrage, ainsi que les refus qui leur seraient opposés, seront consignés, disposaient-ils, avec indication des motifs allégués, sur un registre conservé aux mairies. Ils seront portés à la connaissance du ministre du commerce et livrés à la publicité par voie d'affichage et d'in-

Digitized by Google

sertion au *Moniteur officiel des communes.* Grâce à ce moyen, les parties qui auront refusé d'accepter la sentence du tribunal arbitral se trouveront soumises au jugement du public, informé d'une manière exacte de la nature et des motifs du litige. Jusqu'à présent, l'opinion publique manque de *criterium* pour déterminer de quel côté se trouve la bonne foi. Les causes d'une grève sont diverses, complexes, faciles à dénaturer. Désormais l'opinion n'aurait plus de ces incertitudes d'appréciations qui permettent à chacune des parties de s'entêter dans ce qu'elles affirment être leur bon droit. Le public saurait départir les responsabilités : il jugerait et condamnerait ; la crainte d'une telle condamnation suffirait, pensait M. Lockroy, à empêcher la partie en tort de maintenir ses prétentions.

Le 16 juin 1887, MM. Le Cour et de Mun déposaient à la Chambre des députés un troisième projet de loi sur notre matière.

La première partie de cette proposition reproduisait, à quelques modifications près, le texte de M. Lockroy.

La marche générale indiquée aux parties pour s'arranger et s'entendre était la même.

MM. Le Cour et de Mun substituaient seulement le président du tribunal de commerce — à son défaut, le président du tribunal civil — au maire trop activement mêlé aux luttes politiques pour n'être pas suspect de partialité ou de pression.

Le rôle du magistrat, comme dans le projet Lockroy, se bornait à servir d'intermédiaire entre les deux parties, à recevoir les propositions, à les transmettre, à réunir les adversaires pour les amener à signer un compromis contenant un engagement à comparaître devant les arbitres et fixant les conditions et l'organisation de cet arbitrage.

Digitized by Google

MM. Le Cour et de Mun reprochaient aussi à M. Lockroy d'exercer sur le patron une pression morale des plus abusives. Ils refusaient d'introduire dans leur loi une disposition prescrivant l'affichage des propositions et rendant public le refus d'y accéder. L'offre d'un arbitrage, disaient les légiscripteurs, n'implique pas que l'on soit disposé à s'arranger ; les propositions faites et transmises peuvent être tellement exorbitantes qu'il soit impossible à l'autre partie de les admettre et même d'entrer en pourparlers sur des bases évidemment déraisonnables. Le refus peut être un acte sage et prudent : dans tous les cas, il constitue, pour celui qui l'oppose, un droit imprescriptible ; on ne saurait *ipso facto* lui infliger une sorte de flétrissure et le désigner aux injures et peut-être aux violences d'une foule surexcitée. De plus, cette sanction imaginée par M. Lockroy a le tort grave d'être terrible pour le patron nommément désigné à la vindicte populaire et d'être sans efficacité contre les ouvriers. M. Le Cour, en conséquence, renonçait à toute idée de pression. Après une tentative infructueuse de conciliation, il convient, pensait-il, de laisser aller les choses et d'attendre l'apaisement. L'affichage n'était maintenu que pour la sentence arbitrale elle-même.

La deuxième partie de la proposition de MM. Le Cour et de Mun concernait les conseils permanents de conciliation et d'arbitrage. Elle constituait la partie vraiment originale du projet.

Il était, d'après ce projet, permis aux personnes appartenant à une même profession ou à des professions similaires, de constituer, d'un commun accord, un conseil arbitral permanent. Aucune règle n'était prescrite relativement à leur organisation : les parties avaient sur ce point la plus complète liberté. Le projet demandait seulement

Digitized by Google

que la convention acceptée par les parties de soumettre leurs différends à cette juridiction permanente soit constatée par écrit. L'accord établi, il prescrivait aux intéressés d'adresser, en double exemplaire, au président du tribunal de commerce, l'acte contenant la dite convention en même temps que la charte organisatrice du conseil. Le président du tribunal de commerce devait être également prié par requête de fixer le jour auquel les élections se feraient sous sa présidence. Ces différentes pièces devaient ensuite être déposées au greffe.

Le projet disposait que postérieurement à ces élections, tout patron ou ouvrier exerçant dans l'étendue de la juridiction assignée au conseil, la même profession ou une profession similaire, pourrait adhérer à l'accord par une déclaration passée au greffe.

La juridiction du conseil permanent était, dans la conception de M. Le Cour, assez limitée. En aucun cas, elle ne devait s'étendre au-delà du ressort du tribunal de commerce dans la compétence de qui l'institution se trouvait placée. Généralement, elle serait restreinte à quelques usines très voisines — parfois même à un seul établissement.

Du conseil proprement dit, devait se détacher un comité de conciliation pour l'organisation duquel les auteurs du projet laissaient toute latitude aux intéressés.

« Le comité de conciliation, disait l'exposé de motifs, non seulement peut être saisi de toutes les difficultés prévues par une demande d'un des intéressés, mais il peut et doit intervenir d'office. Il a pour mission d'instruire toutes les affaires susceptibles d'être soumises à la juridiction du conseil, de favoriser l'entente entre les deux parties. Il ne rend pas de sentence, et si l'affaire ne peut être résolue

Digitized by Google

que par un jugement arbitral, il la transmet au conseil. Il doit se réunir non seulement toutes les fois que le président aura été saisi d'une affaire, mais régulièrement tous les mois ou tous les trois mois, pour voir s'il n'y a pas lieu d'intervenir d'office ».

La commission parlementaire nommée en 1886 pour étudier les questions relatives aux conflits industriels, se trouvait donc dépositaire de trois projets de lois.

M. Lyonnais, au nom de cette commission, déposa son rapport le 27 juin 1889.

Après un exposé historique d'une riche documentation, M. Lyonnais s'orientait de façon très sûre dans l'examen des projets en présence en précisant les trois grosses difficultés qui commandent toute discussion de loi sur l'arbitrage :

1° Dans l'état actuel de notre législation concernant le contrat de louage, une loi sur l'arbitrage collectif est-elle utile ?

M. Lyonnais, sans hésitation, concluait qu'une telle loi était non seulement utile, mais indispensable.

2° L'arbitrage doit-il être obligatoire ou facultatif ?

Les sanctions directes sont impossibles. MM. Raspail essaient bien d'investir le recours à l'arbitrage d'un certain caractère obligatoire : mais la suspension du droit de coalition imaginée par eux pour forcer les ouvriers à observer la loi, est impossible à assurer sans l'intervention de la force armée.

M. Lyonnais n'acceptait donc qu'une sanction morale analogue à celle que préconisait M. Lockroy.

3° L'arbitrage doit-il être organisé au moyen d'institutions permanentes ; suffit-il de l'employer pour résoudre les difficultés momentanées soulevées par les grèves ?

Digitized by Google

« La commission, disait le rapporteur, sur ce point, a pensé qu'il était possible de donner satisfaction aux partisans des deux systèmes, sans qu'il en coûte au principe de la liberté industrielle ».

M. Lyonnais préconisait la création, en cas de grève, de conseils accidentels.

Il admettait, de plus, en faveur des syndicats professionnels, le droit d'organiser des conseils permanents dont les décisions seraient valables devant les tribunaux permanents. Mais il réservait cette faculté légale à ces associations régulières, ayant des droits reconnus par la loi. Il invoquait les auteurs étrangers pour montrer combien il était utile d'étayer, sur les syndicats, les institutions d'arbitrage. D'ailleurs, en dehors des syndicats, le droit commun restait ouvert à tous.

Après avoir ainsi précisé et résolu cette triple difficulté, la commission présentait le projet qu'elle avait fait sien.

Deux titres le composaient.

En ce qui concerne la création de conseils permanents, l'article 1er du projet, selon la théorie adoptée plus haut, permettait aux syndicats professionnels de patrons et d'ouvriers de constituer des comités de conciliation et d'arbitrage. Quant aux formalités organisatrices, le projet Lyonnais se rapprochait beaucoup du projet Le Cour. L'accord intervenu entre les parties pour la création d'une pareille institution, devait être rédigé par écrit et consigné sur un registre spécial destiné à contenir les délibérations du conseil. Cet acte devait détailler la façon dont l'institution devait fonctionner et selon quelles règles. Copie en devait être adressée : 1° Au conseil de prud'hommes ; 2° Au ministère du commerce. Chaque membre du syndicat devait recevoir un exemplaire de la convention. Dans les

Digitized by Google

48 heures, il lui était permis de déclarer au patron qu'il n'entendait pas être personnellement lié par le compromis. L'accord, les règlements faits par le conseil de conciliation avaient force de loi devant les juridictions compétentes.

Le titre 2, relatif à l'arbitrage accidentel, n'était qu'une reproduction du projet Lockroy légèrement amendée. Il organisait toute une procédure destinée à faciliter la mise en rapport des parties adverses. M. Lyonnais conservait au maire le soin de diriger les négociations. Le maire est un homme politique, c'est vrai ; et nous accepterions l'objection qu'on en tire, s'il avait autre chose à faire qu'à remplir certaines obligations imposées par la loi. Le maire n'a à se montrer ni bienveillant, ni malveillant. Son rôle est tout tracé. Il rentre d'ailleurs à merveille dans ses attributions de magistrat préposé à la sécurité de ses concitoyens.

M. Lyonnais conservait à la procédure légale la sanction morale du projet Lockroy. Le maire devait rendre publiques les décisions intervenues. au moyen d'affiches apposées à la place réservée aux publications officielles. En cas de refus formel ou tacite de la proposition d'arbitrage, il devait rendre publics, par le même moyen, et la proposition formulée par les demandes et le refus motivé opposé par la partie adverse. En cas de réponse non motivée, ou d'absence de réponse dans les délais prescrits, mention devait en être faite sur l'affiche.

Un mois après la publication de ce rapport, les pouvoirs de la Chambre expirèrent. Les projets Lockroy, Raspail, Le Cour et Lyonnais furent du coup atteints de caducité.

Dès le debut de la législature suivante, MM. Le Cour et Raspail représentèrent leurs propositions, le premier le 7 décembre 1889, le second le 23 janvier 1890.

Digitized by Google

Soucieux de chercher dans l'opinion publique une sûre orientation, le ministre du Commerce, par une circulaire du 16 mars 1890, convia les chambres de commerce, les chambres consultatives des arts et manufactures, les conseils de prud'hommes à donner leur avis sur les projets en cours d'étude.

Les résultats de cette enquête furent, dans leur ensemble, peu favorables à l'arbitrage. Un certain esprit de classe, d'une ignorance ingénue, dicta la réponse des gros industriels consultés : ils s'effarouchèrent de cette loi, qui leur apparaissait, de façon assez inattendue, devoir léser le patronat. La peur de toute innovation en matière sociale se manifesta en cette circonstance.

Beaucoup de chambres de commerce se montrèrent donc hostiles à toute loi sur l'arbitrage. Selon elles, introduire dans la législation des dispositions sur ce sujet, était faire œuvre inutile et dangereuse. Dans plusieurs villes, on ne comprenait pas pourquoi on créerait de nouveaux rouages, alors que les conseils de prud'hommes existaient presque partout. La différence qui sépare ces deux institutions échappa complètement aux membres peu renseignés des chambres commerciales. La difficulté de trouver une sanction dérouta généralement. Quelques chambres se prononcèrent pour l'arbitrage obligatoire ; d'autres ne l'admirent que pour les industries jouissant d'un monopole ou d'une concession accordée par l'État. La grande majorité repoussa même la publicité donnée par certains projets aux refus d'arbitrage. Il faut, affirmaient-elles, qu'un patron soit toujours le maître chez lui.

Quant à la création de conseils permanents, elle fut repoussée avec ensemble. La subversivité de ces institutions, jusque-là insoupçonnée, fut hardiment dévoilée par les

Digitized by Google

notabilités commerciales de nombreux chefs-lieux de canton.

« Les comités permanents feraient constamment, sans le vouloir, naître, en nombre infini, des difficultés et des conflits qui, sans eux, ne naîtraient pas..... Au sein d'une exploitation industrielle quelconque, ce serait une source continuelle de discussions, une lutte de tous les instants; ce serait, pour l'administration ou la gérance et pour les ouvriers eux-mêmes, l'anarchie en permanence. » (Chambre de commerce d'Angers).

« Il est dangereux d'habituer les ouvriers à l'idée qu'à tout moment ils ont le droit de modifier le taux de leurs salaires et les engagements qu'ils ont pris. » (Chambre de commerce de la Rochelle).

« Le droit de provoquer l'arbitrage amènerait des conflits perpétuels : il n'y aurait plus ni sécurité ni stabilité dans les relations industrielles. » (Chambre de commerce de Saint-Dié).

« Pourquoi troubler par des espérances malsaines, les bons rapports qui doivent exister entre patrons et ouvriers? Pourquoi leur offrir le moyen de faire naître des conflits? » (Chambre de commerce de Mazamet).

Une certaine minorité des corps consultés adoptait le principe d'une loi développant l'arbitrage, se contentant d'adresser aux projets quelques objections, de réclamer à leur égard quelques modifications. La sanction à donner à la loi, la publicité des négociations, l'affichage des sentences, le choix de l'intermédiaire chargé d'organiser la procédure, la désignation des arbitres étrangers ou non à la profession, la permanence des conseils reçurent des chambres de commerce les solutions les plus différentes.

Digitized by Google

Le conseil supérieur du travail, dans sa session de février 1891, étudia à son tour la question, et, dans un rapport adressé au ministre du Commerce, émit une série de vœux au sujet des conflits industriels.

Le rapport réfutait d'abord les objections formulées par les chambres de commerce contre une loi sur l'arbitrage. Il faisait remarquer combien il était faux de croire que les conseils d'arbitrage feraient double emploi avec les conseils de prud'hommes. Sans doute, là où il y a des conseils d'arbitrage, il y a encore des grèves. L'argument est bien faible. Les procédés d'arbitrage ne sont pas infaillibles. L'arbitrage ne diminuât-il que la moitié des grèves, le résultat ne serait-il pas appréciable? D'ailleurs, même quand ils ne réussissent pas à éviter les conflits, l'habitude de la conciliation assure du moins leur déroulement courtois et correct. Quant à cette affirmation qu'une loi sur l'arbitrage favoriserait les grèves, elle est contredite de la façon la plus formelle par les expériences étrangères.

Après avoir établi l'utilité d'une loi sur l'arbitrage, la commission du Conseil supérieur du travail adoptait quelques règles :

1° L'arbitrage doit être facultatif;

2° L'intermédiaire chargé de réunir et de présider les délégués doit être — non le maire — mais le juge de paix ;

3° Une certaine publicité doit entourer les décisions arbitrales.

Peu de temps après ce rapport, sous l'influence de grèves retentissantes, M. Jules Roche, ministre du Commerce, présenta, le 24 novembre 1892, un nouveau projet.

Il comprenait deux titres.

Le titre premier s'occupait de la conciliation et de l'ar-

Digitized by Google

bitrage accidentel. Il organisait, comme les propositions précédentes, une procédure dont la direction était, selon le vœu du conseil supérieur, confiée au juge de paix.

Le titre deux autorisait les comités accidentels à se transformer en conseils permanents. Les procès-verbaux de constitution et le règlement de ces conseils devaient être déposés au greffe de la justice de paix.

Ce projet de loi fut soumis à une commission composée de MM. Jacques, président, Mesureur, secrétaire, Lagrange, Guillaumon, Dumay, Clausel de Coussergues, Pierre Legrand, Coussel, Lockroy, Varlet.

M. Lockroy fut nommé rapporteur.

La commission adopta presque intégralement le titre premier du projet.

Quant au titre deux, il fut sacrifié. La législature allait bientôt finir. Les récentes grèves de Carmaux avaient avivé les préoccupations du public relativement aux conflits industriels. La commission résolut d'aller vite. Pour gagner du temps, on allégea le projet de son titre deuxième. M. Lockroy expliqua devant les Chambres cette suppression des conseils permanents : « Ce n'est pas que votre commission soit hostile au principe, elle lui est au contraire, en grande majorité, favorable, mais elle estime qu'une pareille institution, dont il est difficile, au premier abord, de mesurer l'importance, mérite une étude très approfondie, et elle n'a pas voulu, en s'y livrant, retarder le vote de la partie de la loi que l'opinion publique réclame avec tant d'ardeur..... Déjà votre commission a commencé l'examen du titre II. Elle a mis en même temps à l'étude un remarquable contre-projet présenté par M. Mesureur, le 14 décembre 1891. Elle n'a pu s'arrêter à des résolutions définitives. Cette question présente en effet les

Digitized by Google

plus graves difficultés. Ces difficultés sans doute ne sont pas insurmontables. La commission demande seulement le temps de les résoudre et de les aplanir ».

La Chambre des députés commença la discussion de la loi le 20 octobre 1892.

Digitized by Google

CHAPITRE IV

DISCUSSION DE LA LOI DE 1892.

Sur le principe même de la loi et sur son opportunité, la Chambre fut unanime. C'est ce que M. Le Cour constata dès le début. « Par une rare bonne fortune, il se trouve que, séparés d'ordinaire sur tant de questions, nous sommes tous du même avis, à quelque parti que nous appartenions, en ce qui concerne la nécessité absolue d'une loi sur l'arbitrage. Nous sommes tous d'accord pour rechercher les moyens de prendre fin à cette organisation aussi absurde que funeste, qui existe trop souvent entre le capital et le travail.... Il y a des gens qui disent et écrivent que cette loi était absolument inutile, qu'on pouvait faire des arbitrages sans recourir à une loi spéciale, qu'on en avait déjà fait, et que, par conséquent, ce projet de loi est superflu. La Chambre ne sera pas de cet avis. Sans doute, il ne consacre aucun droit nouveau, il n'accorde pas une liberté nouvelle. Mais il consacre et facilite l'exercice d'un droit, ce qui n'est jamais à dédaigner. Il est certain que grâce à la procédure régulière qu'il organise, il sera plus facile d'avoir un contact qui est souvent la première pierre d'achoppement des arbitrages. »

Mais après avoir reconnu l'opportunité du projet du gouvernement, les orateurs qui prirent part à la discussion

Digitized by Google

générale ne cachèrent pas leurs regrets et leur déception de voir ce projet aussi cruellement raccourci. MM. Le Cour, Mesureur, de Mun, successivement, mirent en relief le caractère incomplet de la proposition décapitée de sa partie essentielle. « Votre projet, s'écriait M. de Mun, présente des avantages incontestables que je reconnais et qui font déjà de votre proposition, une œuvre utile à laquelle nous allons tous nous associer. Mais ceci dit, ce n'est pas à proprement parler une loi, c'est une invitation faite par les représentants du pays, aux citoyens qui peuvent avoir entre eux des conflits ; c'est une indication qui leur est donnée sur la manière de recourir à l'arbitrage ; c'est enfin un appel à l'opinion publique pour empêcher les uns et les autres de s'y dérober. Voilà tout et ce n'est pas assez. Ce n'est pas la réforme qu'on attendait et dont tout le monde sent le besoin. Je regrette très vivement que la proposition se présente devant la Chambre, amputée de sa partie principale, c'est-à-dire de ce titre II qui constituait les conseils permanents. Car c'était là, permettez-moi de vous le dire, toute la loi. »

L'insistance de MM. de Mun et Le Cour eut du moins pour effet d'amener la commission à prendre l'engagement formel d'étudier sérieusement les moyens d'organiser les conseils permanents et d'apporter à brève échéance, à la Chambre, la deuxième partie du projet de loi. Le Parlement dut se contenter de cette promesse. « Toujours la même conclusion désolante, toutes les fois qu'il s'agit d'une réforme sociale, ripostait M. Le Cour : c'est très grave ; tout le monde est d'accord, mais il convient de ne rien précipiter. Voilà sept ans qu'on nous fait cette réponse à propos des conseils permanents qui fonctionnent depuis 32 ans en Angleterre. La question est très grave. La com-

Digitized by Google

mission va l'étudier. Nous savons, hélas! ce que cela veut dire. » M. Le Cour avait raison de ne fonder sur la promesse de la commission que de vagues espérances. En 1896, ainsi que nous le verrons plus loin, la commission vient de rejeter une fois encore, à une date indéterminée, l'examen du projet relatif aux conseils permanents, cette institution soulevant, assure-t-elle, des difficultés qui ne souffrent pas de solutions improvisées.

L'utilité d'une loi sur l'arbitrage une fois reconnue, la discussion s'engagea immédiatement sur les caractères qu'il convenait de lui donner. Fallait-il rendre obligatoire le recours à l'arbitrage. M. Raspail soutint son contre-projet. Il est évident, disait-il, que le projet que l'on vous propose actuellement ne change en rien ce qui existe. Si vous voulez faire quelque chose, il faut rendre obligatoire le recours à l'arbitrage. Une obligation, dit-on, suppose une sanction et on prétend la sanction impossible contre les ouvriers. Pourtant, j'en propose une des plus efficaces. La loi de 1864 leur a donné le droit de se réunir et de se coaliser : pendant 10 jours, je supprime cette loi. Au bout de dix jours, la sentence aura été rendue : les parties reprendront leur entière liberté. Ce contre-projet fut repoussé par la commission. M. Dumay l'attaqua comme attentatoire aux droits des ouvriers. « Si les ouvriers veulent quand même bénéficier du droit de grève, vous les exposez à des poursuites. N'en résultera-t-il pas une nouvelle explosion de colères de leur part ? » En vain, M. Raspail fit-il remarquer que les grèves étant préparées deux mois à l'avance, les ouvriers consentiraient facilement à cette courte suspension de 10 jours, la Chambre rejeta le principe du recours obligatoire par 406 contre 127 votants.

M. Basly, sous forme d'amendement, demanda alors

Digitized by Google

à la Chambre d'apporter une exception au caractère facul-cultatif de l'arbitrage, en ce qui concerne les différends nés dans l'industrie houillère. « Quand les différends se produiront entre des concessionnaires de mines et leurs ouvriers, ils devront toujours être portés devant un conseil d'arbitrage. En cas de refus de l'une des parties de désigner des delégués pour les représenter au comité de conciliation, le juge désignera d'office les représentants de la partie défaillante ». Cet article additionnel provoqua une discussion longue et confuse. M. Basly invoquait le caractère exceptionnel de l'industrie minière qui intéresse à un si haut point non seulement la régularité de la vie commerciale et industrielle mais encore la sécurité du pays. Les députés socialistes, notamment MM. Jourde, Antide Boyer, Camille Dreyfus, soutinrent énergiquement cet amendement. Pourtant, quoique dans cette discussion il fût souvent parlé d'arbitrage obligatoire, aucune sanction n'était indiquée ni par M. Basly ni par ses partisans. « Le juge de paix nommera d'office les représentants de la partie défaillante ». Cela pouvait mener aux conséquences les plus bizarres. MM. Lockroy et Baïhaut n'eurent pas de peine à le démontrer: 3,000 mineurs sont en grève. Ils refusent la conciliation. Le juge de paix nomme un délégué pour représenter des travailleurs qui ne veulent pas être représentés. C'est de l'arbitraire. Que va donc faire ce singulier délégué ? Il n'a aucune action sur les ouvriers. Néanmoins certaines conditions ont été conclues par lui. Ou bien vous admettez que les grévistes peuvent ne pas en tenir compte, et alors, à quoi bon organiser cette mesure qui ne peut donner aucun résultat ni au point de vue conciliation ni au point de vue arbitrage ? — Ou bien vous admettez que cette sentence,

Digitized by Google

rendue au nom d'ouvriers et malgré eux, va leur être imposée. Mais comment ? Quel moyen allez-vous employer pour faire respecter le verdict ? Vous allez être obligés de faire intervenir la force armée. Les socialistes protestaient contre cette conclusion. Pourtant ils annonçaient une obligation. Ils n'indiquaient pas d'autre moyen de la sanctionner. La vérité c'est que M. Basly avait en vue le cas où ce serait le patron qui refuserait l'arbitrage. Contre les compagnies une sanction pouvait se trouver : la déchéance de leur concession. A ce point de vue la proposition Basly pouvait s'expliquer. Elle cessait d'être compréhensible quand on envisageait le cas possible, en dépit des affirmations de l'extrême-gauche, où les ouvriers refuseraient l'arbitrage proposé par le patron. L'amendement Basly fut repoussé par 359 voix contre 160.

Divers amendements se succédèrent avec des fortunes diverses.

M. Jourde demanda qu'il soit indiqué dans le texte de la loi qu'en sa qualité de patron, l'État devrait l'observer. Il arrive que des conflits se produisent entre l'État employeur et les ouvriers. Je demande, puisque la loi sur l'arbitrage est si bienfaisante, qu'elle puisse être invoquée aussi bien par les travailleurs qui sont au service de l'État que par ceux qui sont au service des particuliers ». Cet amendement fut repoussé par 317 voix contre 179.

M. Camille Cousset atténua alors la proposition Jourde en limitant l'applicabilité de la loi sur l'arbitrage aux rapports de l'État et des ouvriers appartenant aux industries qui ne touchent pas aux intérêts nationaux. M. Jules Roche, ministre du Commerce, fit remarquer que si, par exemple, dans l'industrie des allumettes, on pouvait dire

Digitized by Google

que l'intérêt de la défense nationale n'était nullement engagé, tout ce qui se rapportait au règlement de cette exploitation nationale affectait du moins l'intérêt des finances publiques. Les salaires de ces ouvriers de l'État sont payés avec quoi? Avec le budget. La Chambre et le Sénat, pour des raisons budgétaires, refusent les crédits nécessaires à une augmentation de salaires. Les ouvriers se mettent en grève. Les arbitres accordent un supplément de rémunération. Où prendre l'argent? Admettrez-vous que la décision de la représentation nationale soit cassée par une commission arbitrale quelconque? Telle fut l'argumentation de M. Jules Roche. On eût pu facilement y répondre. Le parlement, en reconnaissant aux ouvriers des manufactures de l'État le droit de recourir à l'arbitrage, accepterait, par là-même, la sentence des arbitres comme il accepte la décision des tribunaux lorsqu'il a des intérêts à débattre devant eux. Les augmentations qui seraient accordées par les arbitres à ses ouvriers seraient acquittées sur les fonds du budget comme le sont les condamnations prononcées contre lui par les tribunaux. Personne ne songea à faire cette réponse. 278 voix contre 132 repoussèrent l'amendement de M. Cousset.

M. Dumay ne fut pas plus heureux. Selon lui un alinéa devait être ajouté à l'article premier pour bien spécifier que les délégués des parties pouvaient s'adjoindre, dans leurs entrevues conciliatrices, un tiers étranger à la profession. Il est bon, disait M. Dumay, que les ouvriers puissent choisir en dehors de leur syndicat quelqu'un connaissant bien la loi, afin de ne pas se laisser duper par les patrons, plus instruits et connaissant mieux les finesses des rédactions adroites. Le président de la commission

Digitized by Google

fit remarquer que si les parties prenaient l'habitude de se faire accompagner d'un avocat, ce ne serait pas un bien bon moyen de concilier les choses. La Chambre fut de cet avis. La disposition additionnelle ne fut pas prise en considération.

L'article 10 du projet, envisageant le cas où les arbitres en désaccord sur la solution à donner au conflit ne pourraient pas s'entendre davantage sur le choix d'un tiers-arbitre, se contentait de dire : l'insuccès de l'arbitrage sera consigné par le juge de paix. M. Frédéric Grousset vit dans cette disposition une lacune : les parties veulent traiter ; elles attendent d'une sentence arbitrale la fin du conflit. Leur espoir va être trompé. Il faut, coûte que coûte, faire aboutir l'arbitrage. Pour cela, proposa M. Grousset, faisons nommer le tiers-arbitre par le président du tribunal. L'observation fut approuvée dans son principe : on ne discuta que sur la personnalité qui serait chargée de nommer ce tiers-arbitre. La commission proposa de laisser ce soin au juge de paix. On fit remarquer qu'ayant déjà été mêlé aux premières discussions, il pourrait choisir un arbitre de même opinion que lui. M. Laroche-Joubert proposa le conseil des prud'hommes. Finalement le soin de choisir un tiers-arbitre fut réservé au président du tribunal.

Une deuxième proposition de M. Grousset vint augmenter les pouvoirs du juge de paix. « En cas de grève, proposa-t-il, le juge de paix est tenu de proposer d'office l'arbitrage, s'il n'a déjà été demandé par les intéressés ». Ne craignez-vous pas, expliqua M. Grousset, que le jour où la grève sera déclarée, les patrons comme les ouvriers, les ouvriers comme les patrons, soit par amour-propre, soit par tactique, soit par un sentiment exagéré de

Digitized by Google

leurs droits, n'hésitent à prendre l'initiative d'une demande d'arbitrage ? Ils craindront paraître céder en formulant cette demande. Ne pensez-vous pas qu'il serait bon que la loi leur tendît la main aux uns et aux autres pour les inviter à l'accord et à l'entente que dans le fond ils désirent et les uns et les autres. Ne pensez-vous pas qu'il serait sage de leur éviter cette démarche qui leur pèse et de charger le juge de paix d'aller au devant d'eux en leur disant : conciliez-vous ; la loi me fait un devoir de vous le proposer. Ils accepteront ou n'accepteront pas ; ils conserveront la plénitude de leur liberté ; mais la démarche aura été faite : la glace aura été rompue. La commission repoussa cet amendement. Elle voulut y voir un retour offensif de l'arbitrage obligatoire. Ce reproche était immérité. On craignait aussi de créer un préjugé contre la partie défaillante et on ajoutait que les parties, mieux que qui ce soit, avaient la notion de leurs intérêts. Cette argumentation ne convainquit pas la Chambre ; défendue par M. Laroche-Joubert, la proposition de M. Grousset fut adoptée par 326 voix contre 157.

M. Lechevallier fit enfin adopter un article additionnel : « les arbitres et les délégués nommés en exécution de la présente loi devront être citoyens français ». La commission combattit ce dispositif : elle craignait qu'en imposant cette condition, on ne fasse naître des difficultés pratiques dans les pays frontières. La Chambre ne partagea pas ces craintes. L'article fut adopté.

L'ensemble du projet fut approuvé par le parlement le 22 octobre.

Il fut immédiatement envoyé au Sénat, qui en confia l'étude à une commission composée de MM. Diancourt, président, Maret, secrétaire, Marquis, Trarieux, René Go-

Digitized by Google

blet, Jules Godin, Alexandre Lefèvre, Tolain et Peaudecerf. M. René Goblet fut chargé du rapport ; il le déposa sur le bureau du Sénat le 22 novembre 1892.

La première délibération eut lieu en séance publique le jeudi 15 décembre.

La presque unanimité du Sénat manifesta les dispositions les plus favorables à l'égard du principe de la loi. Seul, un sénateur réactionnaire, M. Fresneau, en contesta et l'opportunité et la légitimité. Selon lui, la loi proposée n'était qu'une loi de circonstance, suscitée par les événements de Carmaux. Il la repoussait comme empreinte d'un esprit déplorable. Faire appel à l'opinion publique pour trancher un conflit industriel, pensait M. Fresneau, est une mesure des plus dangereuses. L'opinion publique est incompétente, elle est injuste. « Le jour où la grève des boulangers a éclaté à Paris, je vous assure que l'opinion publique n'était pas tendre et s'il n'avait fallu que ruiner quelques centaines de boulangers pour avoir son pain le lendemain matin, je ne sais pas trop quel aurait été le résultat du conflit. — De plus, la généreuse opinion française, quand elle voit des femmes, des enfants, des vieillards souffrir et souffrir avec une énergie digne de meilleures causes, l'opinion s'émeut. — Ce n'est pas encore tout : il y a des riches. Faites donc comprendre à l'opinion que lorsqu'on a dépensé 1 million en sondages pour trouver du charbon et que 950,000 francs ont été perdus, il faut que les 50,000 francs qui prospèrent donnent des bénéfices énormes pour que l'ensemble de la fortune publique ne soit pas diminué. » Vous voulez organiser l'arbitrage, continuait M. Fresneau, pour cela, il vous faut une organisation ouvrière pour assurer la nomination des délégués. Cette organisation, vous espérez la trouver dans les syn-

Digitized by Google

dicats ? Pourtant ces syndicats ne sauraient être trop combattus, car ils entraînent l'ouvrier dans la mauvaise voie. Car il y a, disait l'orateur, deux voies : la mauvaise, celle qui mène aux syndicats, aux maisons du peuple, aux bourses du travail, à la révolution ; — la bonne, où l'on trouve des crèches, asiles, écoles congréganistes, cercles catholiques. Or, par des lois comme celle qu'on propose sur l'arbitrage, le gouvernement s'abandonne au mauvais courant. Il méconnaît les véritables principes. L'industrie doit être indépendante. L'Etat intervenant même pour faciliter la solution pacifique des conflits industriels, cela nous rapproche du socialisme, détestable conception d'importation étrangère. Et M. Fresneau suppliait le Sénat de s'en tenir à ce qu'il appelait la doctrine française, tout entière basée sur le libre fonctionnement des institutions religieuses et chrétiennes.

Les anathèmes de M. Fresneau contre la subversivité de la loi projetée, firent une médiocre impression sur le Sénat. Sans discuter au fond les principes émis par son collègue de droite, M. Goblet se borna à constater que les syndicats mixtes n'avaient pu jusqu'alors empêcher les grèves, qu'il était sage de ne pas se reposer sur eux du soin de trancher les conflits puisque ceux-ci se produisaient dans des établissements pourvus de ces institutions chères à M. Fresneau.

La discussion du texte fut plus sérieuse et plus longue.

Le projet voté par la Chambre parlait à plusieurs reprises de « comités de conciliation ».

Cette terminologie était assurément vicieuse. Certains sénateurs, s'arrêtant à la lettre du texte, crurent que le projet organisait une juridiction, une sorte de conseil de

Digitized by Google

prud'hommes, composé en nombre égal de délégués choisis par les parties, devant lequel devaient comparaître les patrons et les chefs du mouvement gréviste. Cette différence d'interprétation provoqua une discussion très longue et très confuse qui eut du moins l'avantage de préciser le caractère de cette première phase de la procédure organisée par la loi. On tomba bientôt d'accord pour reconnaître que la loi n'organisait pas de tribunal de conciliation composé de tiers.

« Il ne peut plus être douteux pour le Sénat, dit le rapporteur, que ce comité de conciliation n'a, en aucune façon, la signification que lui donnait tout à l'heure M. Poirrier. Ce n'est pas un tribunal, ce sont les parties en présence, le patron d'une part, et les ouvriers représentés par des délégués, d'autre part. Ils cherchent à se concilier sous la médiation du juge de paix : et c'est cet essai qui constitue le préliminaire de conciliation ; c'est la réunion de ces personnes qui forme ce que nous appelons le comité de conciliation ». Il y aura donc, devant le juge de paix, cinq, six, huit personnes. Il n'est évidemment pas nécessaire que des deux côtés on soit en nombre égal. Le juge de paix leur demandera leur avis, il constatera s'il y a ou non accord. En conciliation, il n'y a pas de vote ». Ces paroles, pourtant si nettes, n'ayant pas été comprises par tous, M. Tolain, au nom de la commission, vint à nouveau préciser l'esprit de la loi : « Je voudrais protester de la façon la plus absolue contre les intentions qu'on prête à la commission. Qu'on l'accuse d'avoir mal rédigé l'article premier, qu'on ajoute qu'on peut en tirer une interprétation autre que celle qui est dans sa pensée, je le comprends, mais ce que je m'explique moins, c'est l'obstination avec laquelle on s'efforce de prétendre que la com-

Digitized by Google

mission, en conservant ces mots « comité de conciliation », a voulu en faire un tribunal et introduire des délégués. Je vous assure que, quand nous vous déclarons sincèrement qu'il n'en est pas ainsi, il n'y a pas lieu de douter des intentions de la commission et de lui prêter des vues qu'elle n'a pas et qu'elle n'a jamais eues. Si le mot de « délégués » revient dans la loi à chaque instant, c'est que si le patron peut toujours venir en personne, la masse des ouvriers ne peut pas tout entière être présente. Il faut bien qu'elle choisisse des délégués. Nous n'avons pas davantage l'intention de faire nommer les délégués en nombre égal parce que le comité de conciliation ne doit pas voter. Il peut parfois se produire qu'en face d'un patron seul, il y ait intérêt à ce qu'il n'y ait pas qu'un seul ouvrier qui vienne discuter avec lui ».

L'appel fait par la loi à l'opinion publique pour exercer une sorte de pression morale sur les parties, eut au Sénat ses partisans et ses adversaires.

M. Sebline combattit tout affichage. L'affichage, selon lui, ne pouvait que multiplier les occasions d'attroupements dans une région surexcitée. Or, ce sont précisément ces attroupements qui échauffent les têtes, troublent les esprits et donnent aux grèves ce caractère dangereux qu'on leur a vu prendre si souvent. M. Trarieux partageait cette opinion. L'appel à l'opinion publique lui paraissait en outre inefficace. Il est illusoire, opinait-il, de prendre l'opinion pour juge en une pareille matière et d'attendre d'elle un jugement éclairé? Que sera-t-elle? Que pourra-t-elle être? Ce sera forcément l'opinion du milieu où la grève se produira. Qu'importera à Carmaux, à Anzin, dans ces localités fermées qui n'entendant qu'une cloche ne percevront qu'un son, l'opinion qui pourra ré-

Digitized by Google

gner dans nos départements du centre! L'opinion qui sera seule entendue, ce sera celle des journaux complaisants, celle de ces *missi dominici* de la révolution prêchant partout la résistance. Non seulement l'opinion publique ne peut pas être un bon juge, mais en l'organisant, on risque de faire naître une aggravation du mal auquel il s'agit de porter remède. « En lui demandant d'intervenir, c'est une étincelle qui peut propager bien des incendies. D'un centre minier où la grève est limitée et cantonnée, elle va se répandre dans tous les autres milieux ouvriers où, sans le prévoir, on l'importe ». M. Trarieux préconisait donc une autre sanction. La sentence arbitrale modifie ou maintient le contrat de louages de services qui existait entre les patrons et les ouvriers. Il suffit donc de faire exécuter ce contrat. L'article 1780 du Code civil, modifié en 1890, n'est-il pas venu introduire dans notre législation des sanctions civiles pour l'exécution de ce contrat, même quand il ne fixe pas une durée limitée aux engagements réciproques? Sans motif, l'atelier est fermé ou abandonné: il en résulte un préjudice pour l'une ou l'autre des parties. Ce préjudice peut motiver des dommages-intérêts. M. Trarieux concluait : « Il faut affirmer que les sentences arbitrales obligent ; il faut récuser l'opinion publique comme juge, car son intervention ne pourrait que créer de nouveaux abus. Il faut simplement appliquer ici la sanction qui est inscrite dans la loi générale. Je propose donc l'amendement suivant : l'accord établi en conciliation et la décision rendue par les arbitres seront exécutoires aussitôt après leur affichage dans les conditions mêmes des contrats qu'ils auront modifiés ou confirmés ». M. Goblet rappela d'abord qu'on pouvait considérer comme acquis qu'il n'y avait aucun moyen véritablement pratique de

Digitized by Google

forcer des ouvriers à exécuter une sentence arbitrale, que la seule sanction qui ait été trouvée était une sanction morale résultant de l'appel fait à l'opinion publique. M. Trarieux demande : Vous voulez donc faire appel à la France entière? Pour une grève qui éclate à Lens, vous allez réclamer l'avis de Decazeville? Mais non. Il est bien entendu que dans notre pensée l'affichage se fera dans la région même où a lieu la grève, où il importe que l'opinion se manifeste. D'ailleurs, le droit pour les parties de faire afficher la décision est un droit qui leur appartient déjà. Tout ce que propose l'actuel projet de loi, c'est la dispense du timbre. — Il est bien certain que l'arbitrage lie les parties ; seulement nous n'avons pas les moyens de les contraindre à l'observation. M. Trarieux propose de dire : l'accord établi en conciliation et la décision rendue par les arbitres seront exécutoires aussitôt après leur affichage dans les conditions mêmes des contrats de louage. « Seront exécutoires », qu'est-ce que cela veut dire? Cela veut-il dire qu'on peut aller devant le président du tribunal, que le président du tribunal vous munira la sentence de la formule exécutoire ; que vous pourrez dès lors en poursuivre l'exécution sur le salaire des ouvriers, même sur ceux qui auraient disparu parce qu'ils n'auraient pas voulu travailler à ces conditions? Cela évidemment ne serait pas raisonnable. La signification véritable de l'amendement proposé est celle-ci : le contrat modifié par une sentence arbitrale continue à lier les personnes. Mais pour cela, l'article 1780 suffit. La loi sur l'arbitrage ne touche pas à cet article. Il subsiste tout entier avec les conséquences juridiques qu'il peut avoir. Le patron verra si il doit, si il peut réclamer l'exécution du contrat devant les tribunaux. Pour cela, le droit commun suffit. Introduire

Digitized by Google

dans la loi une disposition affirmant qu'il y aura nécessairement des dommages-intérêts, ce serait porter atteinte à son caractère pacifique et conciliateur. Nous ne pouvons admettre qu'une menace de dommages-intérêts résulte non pas de l'application possible de l'article 1780, mais de la loi sur l'arbitrage.

176 voix contre 73 approuvèrent ces déclarations du rapporteur.

Le Sénat refusa pourtant d'adopter un amendement de M. Poirrier qui prescrivait au juge de paix d'interpeller officiellement les parties pour leur demander si elles entendaient exécuter la sentence. Il devait ensuite dresser procès-verbal constatant le consentement ou le refus et le faire connaître au public par voie d'affichage. Le refus ou l'acceptation de la sentence arbitrale était, selon M. Poirrier, plus important que le refus ou l'acceptation de recourir aux arbitres. « Après la pression morale exercée sur les parties par l'affichage pour les déterminer à employer la procédure de conciliation, je compte sur la pression morale finale qu'exercera sur les parties l'affichage du refus ou de l'acceptation de la sentence ». Le rapporteur fit remarquer qu'une fois la sentence rendue on verrait bien si la grève continuait ou non sans qu'il y ait besoin de le demander par écrit aux parties. Le Sénat repoussa l'amendement.

La Chambre avait reconnu au juge de paix le droit d'intervenir d'office dans une grève déclarée pour organiser l'arbitrage. Cette extension du rôle de ce magistrat rencontra au Sénat de sérieux adversaires. M. Trarieux essaya de démontrer que l'intervention du juge de paix dans de telles conditions ne pouvait être qu'inutile et dangereuse. Il est inutile, disait-il, que le juge de paix

Digitized by Google

intervienne pour faire observer aux parties qu'une loi existe et que de part et d'autre il leur est loisible d'en invoquer l'application. Si cette demande n'a pas lieu, ne sera-ce point parce que volontairement, systématiquement, on n'a pas voulu faire un pas dans la voie du rapprochement?

Dans certains cas, il vaut mieux que le juge de paix s'abstienne. Certaines grèves peuvent se résoudre d'heure en heure, de jour en jour. L'intervention du juge de paix va engager les parties comme dans un engrenage qui ne leur permettra plus de revenir en arrière et ne leur laissera plus même la volonté d'un temps d'arrêt. Le juge de paix pourra compromettre son autorité. En accomplissant une démarche de ce genre, le magistrat semble juger le fait; il semble admettre que la cause du conflit comporte la discussion et peut être le sujet d'une appréciation favorable; d'une pareille intervention naît logiquement un imprudent encouragement à des prétentions inadmissibles.

Le président de la commission soutint le projet de loi : « M. Trarieux ne tient pas compte d'un sentiment qui joue un rôle très important dans les grèves : l'amour-propre des parties. Une fois que la grève est déclarée, il est difficile de décider une des parties à faire le premier pas dans la voie de la conciliation. C'est précisément pour faire cette démarche que personne ne veut faire que nous demandons à un tiers d'apporter cette demande de conciliation et de dire aux parties : il y a un terrain d'entente, cherchons-le ensemble ».

M. de Marcère proposait une distinction : « Il y a, disait-il, des grèves régulières et licites : ce sont celles où les ouvriers ont rempli leurs obligations en dénonçant la ces-

Digitized by Google

sation du travail selon les règlements et les usages locaux. Si cette formalité n'a pas été observée, la grève est irrégulière et illégale. Dans le premier cas, le juge de paix pourrait intervenir ; dans le second, cela lui serait défendu. Quand l'ouvrier s'est mis en contradiction avec les obligations qui résultent de son contrat, on ne doit pas admettre qu'un magistrat vienne, dans une aventure illicite, compromettre son autorité et empêcher les conséquences qui peuvent résulter de la rupture du contrat de louage. Il faut d'ailleurs amener les ouvriers à se bien pénétrer de cette idée que s'ils ont le droit de se mettre en grève, ils ont aussi des obligations à remplir ; ils doivent notamment dénoncer le contrat de travail. Cette nécessité de mettre un certain délai entre la dénonciation du contrat et la cessation effective du travail serait des plus fructueuses. Pendant ce temps, ouvriers et patrons réfléchiraient : livrés à eux-mêmes, ils pourraient peser les conséquences de la grève qu'ils se proposent de faire. Au jour de la cessation effective, les esprits seraient mûrs pour la conciliation. »

M. Delsol vint appuyer la thèse soutenue par M. de Marcère de l'observation suivante : le juge de paix va être appelé à jouer deux rôles absolument incompatibles. Il va d'abord être conciliateur ; le lendemain il aura à juger une action civile intentée par l'une des parties contre l'autre. Comment voulez-vous qu'il juge avec indépendance ?

Malgré la sévérité de cette argumentation, la commission crut devoir combattre l'amendement de MM. de Marcère et Delsol.

Il arrive fréquemment, répondit-elle, que le juge de paix soit appelé à jouer un double rôle. Cela se voit tous

Digitized by Google

les jours. Il agit comme conciliateur dans les préliminaires dits « de conciliation » ; le lendemain, il juge. Le fait, d'ailleurs, se produira rarement. Si le patron est sur le point d'exercer des poursuites, ne refusera-t-il pas la conciliation. — La distinction des grèves régulières et des grèves illicites est purement fantaisiste. Nul texte ne la consacre. Depuis 1864, toute grève, inopinée ou non, est licite du moment où elle n'est pas entachée de violence. Sans doute une grève peut donner lieu à une action en dommages intérêts, s'il y a eu violation d'un contrat. L'article 1780 le proclame. Mais cet article est indépendant de tout conflit. Nous le laissons tout entier et avec toute sa portée. Nous ne songeons nullement à apporter une entrave quelconque à l'exercice de l'action civile qu'il organise. Remarquons en passant qu'aujourd'hui la plupart des ouvriers travaillent sans contrat. Pourquoi introduire, dans une loi sur l'arbitrage, une disposition qui restreint le droit de coalition. A ce point de vue, la proposition de M. de Marcère est dangereuse ; 170 voix contre 88 repoussèrent la proposition de MM. de Marcère et Delsol.

Un amendement de M. Marcel Barthe, qui introduisait dans la loi nouvelle une disposition constatant que les sentences arbitrales ne pourraient empêcher la poursuite du ministère public, fut écarté comme inutile. Il est évident que les principes de nos lois civiles et pénales conservent ici toute leur vigueur. En matière de délits, il n'est pas possible d'entraver l'action du ministère public par une transaction privée. Comment un arbitrage, qui n'est même pas exécutoire, serait-il revêtu d'un tel privilège?

M. Félix Martin essaya de faire supprimer cette disposition de la loi qui exigeait, chez les arbitres et les délégués,

Digitized by Google

la qualité de Français. Cette disposition était, selon lui, une iniquité, un mépris injustifiable du droit individuel de l'étranger. Le Sénat maintint la condition de nationalité. Par contre, il accorda aux femmes la faculté d'être déléguées dans les professions où elles sont employées. Il ne leur refusa que le droit d'être arbitres.

L'ensemble de la loi fut adopté par 184 voix contre 4.

Le 24 décembre, la Chambre ratifiait les modifications apportées par le Sénat.

Trois jours après, la loi était promulguée, 27 décembre 1892 (1).

(1) Bibliographie. — Propositions Raspail, 25 mai 1886 : *Journ. off.*, 21 septembre 1889 ; *annexes*, p. 1403, n° 730. — 23 janv. 1890 : *Journ. off.*, 22 avril 1890, p. 250, n° 287.

Propositions Lockroy, 29 mai 1886 : *Journ. off.*, décembre 1886 ; *annexes*, p. 1797, n° 753. — 19 nov. 1889 : *Journ. off.*, 12 janv. 1890 : *annexes*, p. 6, n° 8.

Propositions Lecour, 16 juin 1887 : *Journ. off.*, 23 novembre 1887 ; *annexes*, p. 903, n° 1845. — 7 décembre 1889 : *Journ. off.*, 4 mars 1890, p. 293, n° 147.

Rapport Lyonnais, 27 juin 1889 : *Journ. off.*, 10 septembre 1889 ; *annexes*, p. 1275, n° 3856.

Proposition Jules Roche, 24 novembre 1891 : *Journ. off.*, 24 fév. 1892, p. 2855, n° 1753.

Proposition Mesureur, 14 déc. 1861 : *Journ. off.*, 29 fév. 1891 ; *annexes*, p. 2937, n° 1799.

Rapport Lockroy, 23 janv. 1892 : *Journ. off.*, 16 avril 1892, p. 194, n° 1903. — Discussion, *Journ. off.*, 21-23 octobre 1892.

Rapport Goblet, 25 octobre 1892 : *Journ. off.*, 31 déc. 1892, *Doc. parlem. Sénat.*, p. 490 ; *annexes*, n° 7.

Discussion, *Journ. off.*, 16, 17, 20. 21, 22 déc. 1892.

Digitized by Google

CHAPITRE V

LA LOI DU 27 DÉCEMBRE 1892.

Loi sur la conciliation et l'arbitrage en matière de différends collectifs entre patrons et ouvriers ou employés.

ARTICLE PREMIER.

Les patrons, ouvriers ou employés entre lesquels s'est produit un différend d'ordre collectif portant sur les conditions du travail, peuvent soumettre les questions qui les divisent à un comité de conciliation et, à défaut d'entente dans ce comité, à un conseil d'arbitrage, lesquels seront constitués dans les formes suivantes :

ART. 2.

Les patrons, ouvriers ou employés adressent, soit ensemble, soit séparément, en personnes ou par mandataires, au juge de paix du canton ou de l'un des cantons où existe le différend, une déclaration écrite contenant :

1° Les noms, qualités et domiciles des demandeurs ou de ceux qui les représentent ;

2° L'objet du différend avec l'objet succinct des motifs allégués par la partie ;

3° Les noms, qualités et domiciles des personnes auxquelles la proposition de conciliation ou d'arbitrage doit être notifiée ;

4° Les noms, qualités et domiciles des délégués choisis parmi les intéressés par les demandeurs pour les assister ou les représenter, sans que le nombre des personnes désignées puisse être supérieur à cinq.

Digitized by Google

ART. 3.

Le juge de paix délivre récépissé de cette déclaration, avec indication de la date et de l'heure du dépôt, et la notifie sans frais, dans les vingt-quatre heures, à la partie adverse ou à ses représentants, par lettre recommandée, ou au besoin, par affiches apposées aux portes de la justice de paix des cantons et à celles de la mairie des communes sur le territoire desquelles s'est produit le différend.

ART. 4.

Au reçu de cette notification, et au plus tard dans les trois jours, les intéressés doivent faire parvenir leur réponse au juge de paix. Passé ce délai, leur silence est tenu pour refus.

S'ils acceptent, ils désignent dans leur réponse les noms, qualités et domiciles des délégués choisis pour les assister ou les représenter, sans que le nombre des personnes désignées puisse être supérieur à cinq.

Si l'éloignement ou l'absence des personnes auxquelles la proposition est notifiée, ou la nécessité de consulter des mandats, des associés ou un conseil d'administration, ne permettent pas de donner une réponse dans les trois jours, les représentants des dites personnes doivent, dans ce délai de trois jours, déclarer quel est le délai nécessaire pour donner cette réponse.

Cette déclaration est transmise par le juge de paix aux demandeurs dans les vingt-quatre heures.

ART. 5.

Si la proposition est acceptée, le juge de paix invite d'urgence les parties ou les délégués désignés par elle à se réunir en comité de conciliation.

Les réunions ont lieu en présence du juge de paix, qui est à la disposition du comité pour diriger les débats.

ART. 6.

Si l'accord s'établit dans ce comité, sur les conditions de la conciliation, ces conditions sont consignées dans un procès-verbal dressé par le juge de paix et signé par les parties ou leurs délégués.

Digitized by Google

ART. 7.

S'il accord ne s'établit pas, le juge de paix invite les parties à désigner, soit chacune un ou plusieurs arbitres, soit un arbitre commun.

Si les arbitres ne s'entendent pas sur la solution à donner au différend, ils pourront choisir un nouvel arbitre pour les départager.

ART. 8.

Si les arbitres n'arrivent à s'entendre ni sur la solution à donner au différend, ni pour le choix de l'arbitre départiteur, ils le déclareront sur le procès-verbal, et cet arbitre sera nommé par le président du tribunal civil, sur le vu du procès-verbal qui lui sera transmis d'urgence par le juge de paix.

ART. 9.

La décision sur le fond, prise, rédigée et signée par les arbitres, est remise au juge de paix.

ART. 10.

En cas de grève, à défaut d'initiative de la part des intéressés, le juge de paix invite d'office, et par les moyens indiqués à l'article 3, les patrons, ouvriers ou employés, ou leurs représentants, à lui faire connaître dans les trois jours :

1° L'objet du différend avec l'exposé succinct des motifs allégués ;

2° Leur acceptation ou refus de recourir à la conciliation et à l'arbitrage ;

3° Les noms, qualités et domiciles des délégués choisis, le cas échéant, par les parties, sans que le nombre des personnes désignées de chaque côté puisse être supérieur à cinq.

Le délai de trois jours pourra être augmenté pour les causes et dans les conditions indiquées à l'article 4.

Si la proposition est acceptée, il sera procédé conformément aux articles 5 et suivants.

ART. 11.

Les procès-verbaux et décisions mentionnées aux articles 6, 8 et 9 ci-dessus sont conservés en minute au greffe de la justice de paix, qui en délivre gratuitement une expédition à chacune des parties et en

Digitized by Google

adresse une autre au Ministre du Commerce et de l'Industrie, par l'entremise du préfet.

ART. 12.

La demande de conciliation et d'arbitrage, le refus ou l'absence de réponse de la partie adverse, la décision du comité de conciliation ou celle des arbitres, notifiés par le juge de paix aux maires de chacune des communes où s'étendait le différend, sont, par chacun de ces maires, rendus publics par affichage à la place réservée aux publications officielles.

L'affichage de ces décisions pourra, en outre, se faire par les parties intéressées. Les affiches seront dispensées du timbre.

ART. 13.

Les locaux nécessaires à la tenue des comités de conciliation et aux réunions des arbitres sont fournis, chauffés et éclairés par les communes où ils siègent.

Les frais qui en résultent sont compris dans les dépenses obligatoires des communes.

Les dépenses des comités de conciliation et d'arbitrage seront fixés par arrêté du préfet du département et portées au budget départemental comme dépenses obligatoires.

ART. 14.

Tous actes faits en exécution de la présente loi seront dispensés du timbre et enregistrés gratis.

ART. 15.

Les arbitres et les délégués nommés en exécution de la présente loi devront être citoyens français.

Dans les professions ou industries où les femmes sont employées, elles pourront être désignées comme déléguées, à la condition d'appartenir à la nationalité française.

ART. 16.

La présente loi est applicable aux colonies de la Guadeloupe, de la Martinique et de la Réunion.

La présente loi, délibérée et adoptée par le Sénat et par la Chambre des députés, sera exécutée comme loi de l'État...

Digitized by Google

Tel est le texte de la loi du 27 décembre 1892 qu'il convient maintenant d'interpréter.

Objet de la loi. Caractères. — Les travaux préparatoires de la loi nous permettent d'en déterminer facilement et le caractère et la portée. Nous avons déjà dit comment la commission parlementaire, honteuse d'une inactivité de deux législatures, s'était décidée, sous la pression de grèves douloureuses, à mettre hâtivement en formule la partie du projet qui, par cela même qu'il n'innove pas, laissait espérer une très courte discussion. Dans ces conditions-là, une loi ainsi improvisée ne peut avoir une portée réformatrice bien considérable. La loi de 1892, en effet, n'innove pas. Elle ne crée aucune institution nouvelle. Elle n'apporte aucun remède spécial aux crises industrielles. Ses visées sont moins ambitieuses. Bien avant 1892, il y avait au code de procédure un titre tout entier qui permettait l'arbitrage. Seulement les articles 1003 et suivants n'étaient évidemment pas faits pour trancher les différends industriels. Il fallait donc adapter l'arbitrage au rôle spécial qu'on voulait lui faire jouer dans les grèves. Tel fut le but que se proposa la loi de 1892. Elle est donc à la fois une invitation à l'arbitrage — une direction offerte aux encourageables désirs de solutions amiables. Le législateur trace, pour ainsi dire, la voie que les parties peuvent suivre avec facilité, avec sécurité, pour arriver à la solution pacifique. L'itinéraire légal espère leur éviter les inexpériences ou les maladresses qui ruinent parfois les meilleures dispositions. La procédure légale est donc simplement une procédure-type qui, par son caractère essentiellement facultatif, constitue surtout une indication de bon conseil offerte aux dispositions conciliantes et sages en même temps qu'une organisation de secours toujours

Digitized by Google

prête à fonctionner dans ces accidents sociaux qu'on appelle les grèves.

Dans quels cas et sous quelles conditions cette procédure de conciliation pourra-t-elle être mise en mouvement ?

Il faut, nous dit l'article 1er : 1° que le différend surgisse entre un patron et ses ouvriers et employés ;

2° Que ce différend soit « d'ordre collectif » ;

3° Que le conflit porte sur « les conditions du travail ».

1° Le différend doit mettre en opposition un patron d'une part, d'autre part des ouvriers ou employés.

Ces termes doivent être évidemment entendus de la façon la plus large.

Par « ouvriers et employés », la loi désigne tous ceux qui, dans le commerce ou l'industrie, ont loué leurs services moyennant salaire. Il n'y a pas lieu de tenir compte des différentes façons dont ce salaire est fixé. Il suffit qu'il y ait « employeur et employé ».

Les ouvriers proprement dits, à quelque industrie qu'ils appartiennent : manufacturière, extractive ou agricole, le personnel d'un grand magasin, les commis-voyageurs, les employés d'une maison de banque sont donc visés par la loi de 1892.

La compétence *ratione personæ* des conseils de conciliation et d'arbitrage de la loi de 1892 est donc plus étendue, non seulement que celle des prud'hommes actuels (institués exclusivement en vue de l'industrie manufacturière), mais même que celle que leur attribue le projet de loi actuellement soumis au parlement (1). D'après ce pro-

(1) La Chambre, le 10 juillet 1894, a renvoyé ce projet à la Commission du travail.

Digitized by Google

jet, les conseils de prud'hommes seraient compétents pour statuer sur les différends nés entre patrons et ouvriers des industries manufacturières et extractives, soit entre négociants et employés. Mais leur compétence ne s'étendrait pas en principe aux ouvriers ruraux.

Une importante exception doit être apportée à cette très large compréhensibilité de l'article 1er. Il nous souvient, en effet, que la Chambre, par le rejet des amendements Jourde et Cousset, a nettement indiqué que la loi sur l'arbitrage ne pouvait être invoquée par les ouvriers des manufactures de l'État.

La loi de 1892 serait-elle applicable si le conflit éclatait non pas entre patrons et ouvriers, mais entre des ouvriers de métiers différents mais connexes? L'extrême division du travail a spécialisé les ouvriers en des subdivisions de métiers qui forment comme autant de groupements entre lesquels les conflits peuvent naître. Nous avons vu, en Angleterre, le différend qui sépara les menuisiers et les charpentiers de navire. Le législateur de 1892 n'a certainement pas prévu qu'une pareille hypothèse pût se réaliser . Mais négligeant toute considération tirée d'un texte étroitement interprété, nous croyons pouvoir nous inspirer surtout de la tendance générale de la loi qui est avant tout d'éviter toute grève. D'ailleurs, dans les conflits de ce genre, le débat finit toujours par se poser entre un patron et les deux métiers en question, ceux-ci mettant celui-là dans l'obligation de prendre parti dans la querelle.

2° Le conflit doit porter sur les conditions du travail.

Les termes employés par la loi doivent ici encore être interprétés de la façon la plus large. Ils désignent évi-

Digitized by Google

demment les questions de salaires, les règlements d'atelier, la durée de la journée de travail, tous les points qui peuvent être l'objet d'une disposition du contrat de travail.

Les grèves ont souvent pour cause le renvoi immérité d'un ouvrier, ou le refus de renvoyer un contremaître ou un travailleur non syndiqué. Ces conflits peuvent encore être considérés comme portant sur les conditions du travail. En protestant contre le renvoi injuste d'un de leurs camarades, les ouvriers entendent surtout garer leur propre situation de ces ruptures arbitraires et imméritées; ils cherchent à obtenir, dans leur intérêt à tous, une interprétation de leur contrat précisant qu'à l'avenir une semblable atteinte aux engagements passés ne se pourra renouveler. La loi, en pareil cas, pourrait donc être appliquée.

3° Il faut que le conflit soit collectif (art. 1er, § 1er). On ne saurait songer à mettre en mouvement une procédure comme celle qu'organise la loi du 27 décembre pour une discussion entre un ouvrier et un contremaître. Pour le règlement des différends individuels, les conseils de prud'hommes sont là.

Remarquons toutefois que la loi n'a nulle part précisé de combien de personnes la collectivité intéressée devait se composer. Aucun minimum n'a été fixé. C'est donc une question de fait. Si nous consultons l'esprit de la loi, il faudra se souvenir qu'elle veut, avant tout, empêcher les grèves : dès lors, il conviendra d'examiner si le nombre d'ouvriers ayant quitté le travail permet de considérer qu'il y a grève.

Telles sont les conditions d'application de la loi de 1892. Ce système n'est pas impeccable au point de vue des prin-

Digitized by Google

cipes. Dans une législation qui, comme la nôtre, admet deux organes différends pour les conflits qui naissent entre les patrons et ouvriers, on ne doit jamais perdre de vue la distinction fondamentale de ce système dualiste. Les conseils de prud'hommes doivent interpréter le point de droit tel qu'il se trouve déterminé par un contrat existant. Les conseils de conciliation et d'arbitrage interviennent pour étouffer les différends qui pourraient naître au sujet des conditions à établir pour l'avenir. Rigoureusement, la loi de 1892 aurait dû dire : quand un conflit naîtra entre patrons et ouvriers au sujet de la réglementation de leurs rapports futurs, quand, par exemple, à la veille de passer ensemble de nouvelles conventions concernant le travail, les patrons et les ouvriers ne peuvent s'entendre et se disposent à rompre leurs relations. Les contestations relatives à des contrats existants doivent, au contraire, être du ressort du conseil de prud'hommes. C'est ce qu'ont fait les employés de la Compagnie des Omnibus de Paris. Une convention ayant été passée entre eux et cette compagnie, il leur sembla que cette convention était violée. Le tribunal de commerce de la Seine, saisi de cette interprétation, donna tort aux patrons qui furent condamnés à des dommages-intérêts. La loi de 1892 n'a pas réservé sa procédure d'apaisement aux conflits portant sur les conditions futures du contrat de travail. Elle s'est contentée de dire : conflit collectif. Un conflit peut être à la fois collectif et avoir trait à des questions de la compétence des conseils de prud'hommes. Un patron renvoie ses ouvriers du jour au lendemain. Ceux-ci prétendent trouver, dans leur contrat, une disposition défendant un si brusque renvoi : le différend présente un caractère juridique qui le place sous la compétence du conseil de prud'hommes. Pourtant, c'est un conflit collec-

Digitized by Google

tif. La loi ne s'est donc pas souciée de séparer nettement, selon les principes, les différends qui devraient être portés devant les prud'hommes et ceux pour qui la procédure d'arbitrage serait réservée. La loi s'est peu préoccupée des distinctions théoriques. Son intime pensée semble bien être celle-ci. Chaque fois que, pour une cause quelconque, il y aura grève ou même menace de grève, la loi de 1892 sera applicable.

A ces conditions légales, il ne faudrait ajouter aucune autre exigence. Le ministre du Commerce a très heureusement mis ce point en lumière dans sa circulaire du 23 janvier 1893. « Notre procédure convient aux conflits qui s'étendent à tous les établissements d'une industrie dans plusieurs communes ou dans toute une région, comme à ceux qui n'intéressent qu'un seul atelier, une seule usine ou une section d'usine : elle s'applique aussi aux différends qui surgissent dans les travaux temporaires à personnel nomade, tels que certains travaux d'agriculture ou de terrassement. Elle peut être offerte aux ouvriers qui ont déjà cessé le travail, aussi bien qu'à ceux qui sont résolus de ne recourir à la grève qu'après avoir épuisé tous les moyens de conciliation. »

La loi de 1892 est, sur ce point, en harmonie avec la loi de 1884 sur les syndicats. Son champ d'application a la même étendue. De même que les syndicats peuvent grouper, d'après la loi de 1884, toutes les personnes ayant des intérêts industriels, commerciaux ou agricoles communs, de même la procédure instituée par la loi de 1892 est offerte non seulement aux chefs d'industrie et aux ouvriers de l'industrie manufacturière, mais encore aux négociants et à leurs employés de tous ordres, et même aux chefs d'exploitations agricoles et aux employés ruraux. Ce paral-

Digitized by Google

lélisme entre les deux lois est rationnel. Les luttes industrielles de demain seront des luttes de syndicats.

Etudions maintenant le mécanisme de la loi.

Nous distinguerons quatre périodes :

1. Préliminaires ;
2. Conciliation ;
3. Arbitrage ;
4. Exécution et sanction.

Préliminaires. — Deux cas sont à distinguer : A. *La grève n'est pas encore déclarée.* Elle est seulement imminente. Aux deux parties intéressées — patrons et ouvriers — mais à elles seules, il appartient de provoquer l'essai de conciliation. Aucune autre personne ne peut mettre en mouvement la procédure de la loi de 1892.

La loi ne subordonne d'ailleurs pas la recevabilité de la demande de conciliation à l'existence d'un accord préalable entre les deux parties. Si le désir d'une entente les anime également, elles pourront simultanément adresser la même demande. Généralement, l'une seulement, plus diligente ou mieux intentionnée, prendra l'initiative de solliciter du juge de paix la faculté de profiter des dispositions légales pour essayer de prévenir un imminent conflit. Cette demande de conciliation prendra la forme d'une déclaration écrite sur papier libre.

La déclaration doit d'abord indiquer « les noms, qualités et domiciles des demandeurs ou de ceux qui les représentent » (art. 2, 1°). Surtout en ce qui concerne les ouvriers, on conçoit que leur nombre, parfois considérable nécessite l'emploi de mandataires.

C'est pour le juge de paix un point assez délicat de savoir jusqu'à quel point les mandataires qui se présentent à lui sont autorisés à parler au nom de leurs camarades.

Digitized by Google

« Sans qu'il y ait lieu, d'ailleurs, d'assujettir la preuve du mandat à aucune forme solennelle, dit la circulaire du ministre de la justice du 18 février 1893, le juge de paix devra en vérifier avec soin l'existence et l'étendue ». La représentation professionnelle n'étant pas organisée, cette vérification sera impossible la plupart du temps. Le juge de paix fera bien de se rappeler que ce n'est pas en cherchant, dès le début, chicane sur la validité des pouvoirs des mandataires, qu'il favorisera et facilitera l'œuvre de conciliation. La loi n'exige pas d'ailleurs que les ouvriers demandeurs représentent une quotité minima de la collectivité intéressée dans le débat.

2° « L'objet du différend avec l'exposé succinct des motifs allégués par la partie ».

3° « Les noms, qualités et domiciles des personnes auxquelles la proposition de conciliation doit être notifiée ».

4° « Les noms, qualités et domiciles des délégués choisis par les demandeurs ».

La plupart du temps la représentation par délégués s'imposera. Le grand nombre des ouvriers intéressés ne permettra pas la comparution personnelle. Le législateur n'a pas cru devoir assujettir la délégation à aucune formalité particulière : aucune procédure électorale n'est proposée. « La loi, lisons-nous dans l'exposé des motifs s'est volontairement abstenue de déterminer le mode de nomination des délégués des parties en cause. Elle s'en rapporte sur ce point aux intéressés. Elle n'a pas voulu imposer des formalités électorales qui n'auraient fait qu'apporter des entraves à la prompte solution des conflits ».

Le législateur de 1892 a donc laissé les parties entièrement libres d'adopter, pour l'élection de leurs délégués, les règlements électoraux qui leur conviendraient. Il s'est seulement

Digitized by Google

contenté de poser certaines conditions d'éligibilité, que les travaux préparatoires nous ont déjà fait connaître.

Les délégués doivent être citoyens français (1).

Ils doivent être choisis dans la profession (2).

Ils doivent être pris parmi les personnes directement intéressées dans le conflit (3). Si un différend surgit dans une usine, les ouvriers ne pourront choisir comme délégués des camarades d'une usine voisine.

Les femmes peuvent être déléguées dans les industries qui les emploient (4). Bien entendu, elles doivent réunir toutes les conditions d'éligibilité exigées pour les délégués hommes. On peut se demander si la femme mariée déléguée peut accepter cette mission sans l'autorisation de son mari ? En se fondant sur la jurisprudence qui autorise la femme à travailler, de sa propre initiative, en dehors du ménage, pour subvenir aux besoins de celui-ci, et en considérant que le mandat de déléguée n'est qu'une conséquence du travail que la femme accomplit, on admet généralement qu'aucune autorisation du mari n'est nécessaire.

La loi n'a pas voulu que le nombre des délégués dépassât cinq. Elle a voulu, par là, prévenir les discussions nécessairement confuses qui ne manqueraient pas de naître si les parties étaient trop nombreuses.

Ces règles, relatives aux délégués, sont applicables au patron comme aux ouvriers. Généralement, le patron se présentera seul ; il pourrait parfaitement se faire accompagner d'une personne au moins et de quatre au plus

(1) Art. 15.
(2) Art. 2, 4.
(3) Art. 2, 4.
(4) Art. 15, 2°.

Digitized by Google

appartenant à sa maison. Il pourrait même se faire entièrement représenter par cinq délégués au plus qui devraient simplement remplir les conditions précitées : être de nationalité française, appartenir à l'usine en grève.

Rappelons enfin ce que la discussion au Sénat nous a déjà fait remarquer, à savoir que le nombre des comparants peut parfaitement ne pas être égal des deux côtés.

Munie de ces énonciations légales, la proposition de conciliation doit être remise au juge de paix du canton où a éclaté le conflit.

Si le conflit s'étend à plusieurs établissements industriels disséminés dans plusieurs cantons limitrophes, on peut concevoir que des propositions de conciliation soient adressées en même temps à plusieurs juges de paix voisins. La nécessité de concentrer les demandes entre les mains d'un seul magistrat est évidente : sans cela, on risquerait d'aboutir à des sentences arbitrales contradictoires. L'article 2 n'a pas prévu le cas.

D'autre part, la procédure du règlement de juge n'est pas applicable à l'espèce. Le juge de paix n'agit pas comme juge : il s'entremet à titre purement gracieux. C'est un courtier de conciliation. Il nous semble donc que la difficulté ne peut être résolue que par un accord amiable entre les juges saisis. On choisira celui dans le ressort de qui se trouve l'établissement principal — ou le plus âgé — ou celui qui a été saisi le premier. C'est bien en ce sens que dans sa circulaire, le Garde des sceaux interprète une hypothèse voisine : celle où plusieurs juges de paix usent, en même temps, du droit d'initiative que leur accorde l'article 10. Nous croyons qu'on peut étendre à notre actuelle difficulté, la solution admise par le garde des sceaux.

Dès qu'il a reçu la déclaration écrite des demandeurs en

Digitized by Google

conciliation, le juge de paix doit en délivrer, sur papier libre, sans frais, un récépissé, en indiquant la date et l'heure du dépôt (1). Puis le juge de paix est tenu d'aviser, sans retard, la partie adverse en l'invitant à se rapprocher de l'autre.

Pour faire cette notification, le juge a le choix entre ces deux procédés :

1° Adresser, par lettre recommandée, la proposition d'arbitrage. Généralement, c'est le moyen qui sera employé quand la notification devra être faite à un patron.

2° Recourir à l'affichage. Des affiches pourront être apposées aux portes de la mairie, dans les communes où règne la grève, ainsi qu'à la justice de paix du canton.

Les intéressés ont un délai de trois jours pour faire parvenir leur réponse au juge de paix.

Dans certains cas, ce délai pourrait être prolongé ; si, par exemple, le chef d'industrie est absent, ou s'il y a nécessité de réunir des associés, un conseil d'administration.

Le vœu de la loi est cependant que cette prolongation soit aussi courte que possible.

Ce délai de trois jours est certainement un délai franc comme ceux dont parle l'article 1033 C. procédure. On ne devra donc pas compter le jour où la lettre recommandée a été reçue ou les affiches apposées. Le juge de paix ne devra notifier le refus d'arbitrage que le quatrième jour du délai. Ainsi, les affiches ont été apposées le 1er avril, au matin, ou bien la lettre a été envoyée le 31 mars, la notification pourra encore se faire le 5 avril.

Si la partie à qui on a communiqué la proposition d'ar-

(1) Art. 3. Circul. du garde des sceaux.

Digitized by Google

bitrage, refuse expressément ou tacitement en laissant s'écouler le délai sans répondre, la mission du juge de paix est terminée. Il ne lui reste plus, en effet, qu'à notifier aux maires de toutes les communes où s'étend la grève, le refus d'arbitrage. Ce refus doit par les maires être rendu public par des affiches apposées à la place réservée aux communications officielles.

Si au contraire la proposition d'arbitrage est acceptée, le juge de paix, d'urgence, doit convoquer les parties ou leurs délégués dans le but de constituer le comité de conciliation. La loi ne prescrit aucune forme : évidemment le mode le plus prompt sera le meilleur.

B. *La grève est déclarée* et les parties ne semblent pas se soucier de provoquer la procédure de conciliation. L'article 10, dans ce cas, autorise le juge de paix à agir d'office.

Nous nous rappelons que cette disposition fut introduite dans la loi au cours de la discussion à la chambre des députés, sur la proposition de M. Frédéric Grousset.

Les seules conditions que la loi détermine pour l'intervention d'office du juge de paix sont les suivantes :

1° Il faut qu'il y ait grève déclarée ;

2° Il faut que les intéressés se soient abstenus de toute démarche en vue d'organiser la procédure de conciliation (1).

Mais alors même que ces deux conditions se trouvent remplies, le juge de paix ne doit pas nécessairement user de son droit d'initiative ; il peut s'abstenir. C'est ce qu'il fera s'il apprend par exemple que l'une des parties se propose de mettre en mouvement la procédure. Le tact et

(1) Art. 18, § 1.

Digitized by Google

l'expérience du juge sont à ce point de vue ses seuls guides. Parfois il sera prudent de différer une démarche que les circonstances actuelles empêcheraient de réussir et dont l'insuccès ne ferait que compromettre l'autorité du magistrat et ruiner la confiance que les parties peuvent avoir en l'arbitrage. Cependant, d'une façon générale, l'intervention du juge de paix ne doit pas être trop tardive : la prolongation d'une grève ne fait souvent qu'envenimer les débats, en permettant aux passions étrangères, aux intérêts en jeu d'apporter de nouveaux éléments de discorde.

L'initiative du juge de paix se manifeste par une invitation adressée aux parties, selon les moyens indiqués par l'article 3 (lettres recommandées, affichage), et à vouloir bien lui faire connaître :

1° L'objet du différend avec l'exposé succinct des motifs allégués ;

2° Leur acceptation ou leur refus de recourir à la conciliation et à l'arbitrage ;

3° Les noms, qualités et domiciles des délégués choisis.

Les réponses doivent parvenir au juge de paix dans un délai de trois jours. Ce délai est franc. Il peut être augmenté pour les causes et sous les conditions indiquées à l'article 4.

Les parties peuvent refuser — ou, ce qui revient au même, — ne pas répondre. L'intervention du juge est terminée. Rien ne l'empêcherait pourtant de renouveler, quelque temps après, ses propositions aux parties.

Le refus de l'une des parties, exprès ou tacite, doit-il être rendu public par voie d'affiches, conformément à l'article 12. Le texte ne vise assurément pas ce cas : il n'a

Digitized by Google

en vue que celui où une des parties fait à l'autre des propositions d'arbitrage. Nous croyons pourtant qu'il doit recevoir son application dans l'hypothèse qui nous occupe. Les mêmes raisons motivent la même publicité. Les textes doivent, en notre loi, être interprétés de la façon la plus large. On peut d'ailleurs remarquer que l'intervention d'office du juge de paix n'était pas prévue par le projet de loi primitif. Il n'est donc pas étonnant que l'article 12 ne vise que les refus de l'arbitrage proposé par l'une des parties, puisque quand il a été écrit, cette seule hypothèse se pouvait présenter.

Si les parties accèdent aux propositions du juge de paix, la procédure se poursuit comme si l'initiative avait été prise par l'une des parties : le juge de paix convoque les parties ou leurs délégués en comité de conciliation.

Conciliation. — Les parties, personnellement ou par l'intermédiaire de délégués, se réunissent en comité de conciliation. Nous avons déjà fait remarquer combien cette terminologie était équivoque. On l'a conservée parce qu'on n'a pu trouver d'autre expression pour désigner cette réunion des parties. La longue discussion qui s'est engagée à son sujet devant le Sénat ne permet d'ailleurs plus qu'on se méprenne sur son véritable sens. Il ne saurait être question ici d'un comité de conciliation analogue à celui que M. Mundella détachait de son conseil d'arbitrage. Le comité de conciliation de la loi de 1892 ne saurait à aucun titre être assimilé à un tribunal, ni même à une assemblée délibérante où la majorité impose ses décisions à la minorité. Les parties se trouvent en présence et discutent entre elles ; mais ce débat contradictoire n'est pas suivi d'un vote final et ne peut se terminer que par l'accord unanime des délégués ou un refus d'accord.

Digitized by Google

Après les explications réitérées du gouvernement et de la commission parlementaire, il ne peut y avoir de doute sur ce point.

Généralement le comité de conciliation se réunit à la mairie ou à la justice de paix ; mais rien ici n'est obligatoire. Les séances ont toujours lieu en présence du juge de paix. Il n'est pourtant ni un juge appelé à statuer, ni un président de droit avec voix prépondérante. C'est un simple assistant, chargé de prêter ses bons offices pour faciliter la conciliation, veiller à la bonne tenue de l'assemblée, présider les débats, si les parties intéressées en manifestent le désir : même dans ce cas, il n'a pas voix délibérative.

Si les parties s'accordent, le juge de paix consigne le fait dans un procès-verbal conformément à l'article 54 C. Procédure. Cet acte constatera les conditions du traité ainsi passé entre les parties. Il ne fera mention ni des arguments échangés, ni des incidents de la discussion. Il sera signé par les parties. Si l'une d'elles ne sait signer, le fait sera relaté avec mention que lecture du procès-verbal a été donnée.

Conformément à l'article 14, le procès-verbal est dispensé du timbre et enregistré gratis.

La minute en est conservée au greffe de la justice de paix. Une expédition en est délivrée gratuitement à chacune des parties. Une autre expédition est transmise au préfet qui la fait parvenir à l'office du travail (1).

Si au contraire un accord ne s'établit pas, le juge de paix dresse également un procès-verbal constatant sommairement que les parties n'ont pu s'accorder. De suite, il

(1) Art. 11.

Digitized by Google

provoque l'organisation du conseil d'arbitrage. Séance tenante, il invite les parties à nommer des arbitres. Si les parties sont représentées par des délégués, ces délégués ont généralement reçu le double pouvoir de siéger dans le comité de conciliation et, en cas de besoin, de désigner les arbitres. Si pourtant les délégués croient ne pas pouvoir organiser l'arbitrage, sans consulter à nouveau ceux qu'ils représentent, ils pourront toujours obtenir du juge de paix un délai utile pour solliciter le mandat qui leur fait défaut. Dans ce cas à l'expiration du délai, le comité de conciliation se réunit une fois encore pour s'entendre définitivement sur la composition du tribunal arbitral. Ce résultat atteint, le procès-verbal du juge de paix clôt définitivement la première phase de la procédure.

Arbitrage. — La composition du tribunal arbitral est laissée à l'appréciation des parties. La loi n'impose aucune condition. Le nombre des arbitres est indéterminé. Les parties peuvent s'entendre pour choisir un ou plusieurs arbitres communs. Elles peuvent aussi élire chacune de leur côté un certain nombre d'arbitres. Mais dans ce cas, comme le conseil d'arbitrage est une véritable juridiction, il est indispensable, pour tenir la balance égale, qu'un même nombre d'arbitres soit pris d'un côté et de l'autre.

Quant aux conditions à remplir pour être arbitres, la loi n'apporte qu'une seule limitation à la liberté d'option des parties. Les arbitres doivent être Français. La loi les considère comme investis d'une véritable magistrature. Il n'est pas nécessaire qu'ils appartiennent à la profession. Ils peuvent être choisis en dehors des intéressés. Les femmes cependant ne peuvent être arbitres. Les conditions légales ne sont donc pas les mêmes pour les arbitres que pour les délégués.

Digitized by Google

Les arbitres doivent se réunir le plus vite possible; aucun délai pourtant n'est déterminé par la loi. Ils examinent l'affaire telle qu'elle leur est présentée par les déclarations des parties contenues dans le procès-verbal du juge de paix (Cf. 1005-1006. C. proc. civ.). Un amendement avait été proposé au Sénat, qui n'accordait qu'un délai de huit jours au conseil arbitral pour rendre sa sentence. Cet amendement a été repoussé. La loi s'en rapporte donc au zèle des arbitres pour fournir rapidement une solution amiable.

Si les arbitres ne s'entendent pas sur la façon de juger le différend, ils peuvent choisir un nouvel arbitre pour les départager. On avait proposé d'obliger les arbitres à désigner le départiteur avant toute discussion. Cette opinion n'a pas prévalu.

Il ne saurait y avoir plusieurs surarbitres. Une seule personne doit être appelée à remplir cette fonction. La loi estime que si on en désignait un plus grand nombre, on courrait le risque de prolonger le conflit, en soulevant, sous une autre forme, de nouvelles difficultés.

En ce qui concerne l'étendue des pouvoirs du tiers-arbitre, il convient d'indiquer une différence essentielle entre les dispositions de la loi de 1892 et celles contenues dans les articles 1017 et 1018 du Code de procédure civile. D'après le droit commun, le tiers-arbitre est tenu de se conformer à l'un des avis des autres arbitres sans pouvoir proposer une solution nouvelle. La loi du 27 décembre 1892 lui accorde, au contraire, les mêmes droits que ceux qui appartenaient aux premiers arbitres. Les travaux préparatoires ne laissent aucun doute à cet égard. C'est même pour faire apparaître clairement cette identité de pouvoirs que le législateur a intentionnellement, dans

Digitized by Google

l'article 7, § 2, remplacé par les mots « nouvel arbitre » la dénomination de « tiers-arbitre » dont se sert le Code de procédure. Le tiers-arbitre peut donc à son gré se rallier au système d'un des arbitres — ou proposer une solution nouvelle — ou défendre une solution transactionnelle. Cette disposition a ses inconvénients. Il se pourra, en effet, que les arbitres n'arrivent pas à s'entendre. Pour éviter cela, il aurait fallu décider que le tiers-arbitre pourrait prononcer seul : une telle disposition eût été d'autant plus grave que dans certains cas, il ne sera pas choisi par les intéressés.

En effet, si les arbitres ne peuvent s'entendre sur le choix du tiers départiteur, ils doivent adresser au juge de paix un procès-verbal constatant, sans en énumérer les motifs, leur dissentiment. Le juge de paix le communique d'urgence au président du tribunal de première instance de l'arrondissement. Ce magistrat, sur le vu de ce document, nomme par ordonnance le nouvel arbitre. On n'a pas oublié les objections qui furent faites soit à la Chambre, soit au Sénat, contre le pouvoir du président du trinal civil. Le juge de paix fut écarté parce que, ayant dirigé les débats, il a pu, à cette occasion, manifester ou laisser pressentir son opinion. La désignation faite par lui aurait pu ne pas inspirer toute la confiance nécessaire. De même, le président du conseil de prud'hommes ne fut pas choisi, d'abord par ce qu'il n'y a pas partout de conseil de prud'hommes, ensuite parce que ces sortes de tribunaux étant alternativement présidés par un patron ou un ouvrier, on a craint que les hasards du roulement ne fissent naître quelque méfiance soit dans l'esprit des ouvriers, soit dans celui des patrons.

Résultats, sanction. — Quand les arbitres ont pu se

Digitized by Google

mettre d'accord et ont rendu leur sentence, la grave question se pose de savoir comment on la fera exécuter. C'est là la principale difficulté pratique à laquelle se sont heurtés tous ceux qui se sont préoccupés de la question. Faute de moyens coercitifs plus directement efficaces, la loi se contente de faire appel à l'opinion publique.

Pour cela, elle organise une vaste publicité destinée à permettre au public de suivre les différentes phases de la procédure de conciliation. Cette publicité se réalise par voie d'affichage.

Les maires des communes sont d'abord tenus de faire afficher, à la place réservée pour les publications officielles, les pièces qui leur sont notifiées par le juge de paix.

La loi excite en outre les parties à procéder elles-mêmes à une publicité plus large, en dispensant leurs affiches du droit de timbre.

Il y a donc un double affichage : officiel et obligatoire pour les maires — facultatif pour les parties.

Les pièces qui sont soumises à l'affichage sont : la demande de conciliation, le refus exprès ou tacite d'accéder à la proposition d'arbitrage, la décision du comité de conciliation, celle des arbitres.

Les affiches apposées par les parties doivent-elles reproduire *in extenso* les pièces officielles ? Les parties peuvent-elles se contenter d'extraits ?

L'article 12 semble bien identifier l'affichage facultatif des parties et l'affichage officiel.

Or, ce dernier reproduit les notifications *in extenso* et sans commentaires. — Bien entendu, en payant le droit de timbre, les parties peuvent faire afficher ce que bon leur semble.

Tel est l'unique moyen coercitif employé par la loi de

Digitized by Google

1892 pour faire respecter la décision arbitrale. Si la bonne foi et la loyauté des parties manifestent peu d'empressement à se conformer à la sentence rendue, le législateur a pensé que la pression morale exercée par l'opinion publique déciderait les parties à respecter le jugement des arbitres. La sanction est donc toute morale : aucune menace de dommages-intérêts ne découle des dispositions de la loi.

Si la loi du 27 décembre 1892 n'a pas organisé une sanction pécuniaire ou pénale, elle n'apporte aucune modification au droit commun. Dans certains cas, on pourra donc trouver dans le Code des dispositions pouvant servir de base à des réparations judiciaires. Si par exemple patrons et ouvriers sont très régulièrement liés, les uns aux autres, par des contrats de travail, les articles 1780 *et seq.*, complétés par la loi du 28 décembre 1890, pourront fournir le moyen de demander utilement des dommages-intérêts. La sentence arbitrale ne détruit pas le contrat préexistant; elle le modifie ou elle le confirme. Modifié ou confirmé, le contrat continue à régler les rapports des parties comme il les réglait auparavant. Les moyens coercitifs qui assuraient son exécution avant l'arbitrage sont encore à la disposition des intéressés après sa modification. Par exemple, la sentence arbitrale abaisse le taux des salaires. Cela seul est changé dans les conditions du contrat de louage. Les ouvriers qui reprendront le travail, seront payés d'après le nouveau tarif. Ceux qui trouveront ces conditions trop peu avantageuses pourront quitter le travail dans les mêmes conditions où ils pouvaient le faire avant que les salaires n'aient été modifiés. L'article 1780 recevra ici sa pleine et entière application. Le contrat de louage d'ouvrage subsiste : une seule condition, le prix, est changé.

Digitized by Google

De même les sentences arbitrales qui auraient statué sur des faits constituant des atteintes répréhensibles à la liberté de l'industrie ou du travail ne mettraient pas obstacle à la poursuite du ministère public. Il faut ici observer le principe de notre droit pénal selon lequel une transaction privée ne saurait, en matière de délits, entraver l'action du ministère public.

Dispositions particulières. — Pour encourager les intéressés à recourir à l'arbitrage, la loi en diminue les frais le plus possible.

Contrairement au droit commun, la sentence arbitrale et les autres actes de procédure doivent être rédigés sur papier libre. Aucun droit d'enregistrement et de timbre ne doit être perçu sur les actes faits en exécution de la loi du 27 décembre 1892.

Dans le même ordre d'idées, les communes doivent fournir aux intéressés les locaux — chauffés et éclairés — nécessaires à la tenue des comités de conciliation et des conseils d'arbitre. Les dépenses qui en résultent sont inscrites d'office au budget des communes.

Les honoraires du greffier de la justice de paix sont payés par le département (1).

(1) BIBLIOGRAPHIE. — **Sources :** *Loi du 27 décembre 1892. — Circulaire du 23 janvier 1893 du ministre du Commerce aux préfets. — Circulaire du 18 février 1893 du ministre de la Justice aux Procureurs généraux.*

Livres : Louis André et Léon Guibourg : *Le Code ouvrier*, 1895, Marescq., p. 507.

André Pic : *Législation industrielle*, A. Rousseau, 1894, p. 535.

Froment de Bouaille : *De la conciliation et de l'arbitrage*, Larose, 1894.

Lelong : *Commentaire de la loi du 27 décembre 1892 ; manuel pratique*, 1894.

Pour l'application de la loi, consulter *Bulletin de l'Office du tra-*

Digitized by Google

vail. — Statistiques officielles des grèves et recours à la conciliation et à l'arbitrage, 1892, 1893, 1894, 1895, Imprimerie nationale.

Les procédés d'arbitrage, en matière de conflits collectifs, ont reçu depuis 1892 une nouvelle application dans la loi du 29 juin 1894 sur les caisses de secours et de retraites des ouvriers mineurs, complétée par un décret du 25 juillet 1894.

Si les parties, exploitants d'une part, ouvriers de l'autre, ne peuvent s'entendre sur le règlement des mesures à prendre pour l'organisation ou le fonctionnement des caisses de retraites et de secours, la loi les engage à s'en rapporter à une commission arbitrale (art. 24). Cette commission arbitrale se compose dans chaque affaire de neuf membres : deux sont nommés par le conseil général des mines ; deux par la commission supérieure de la caisse nationale des retraites pour la vieillesse ; deux par la Cour d'appel de Paris parmi les conseillers de la Cour ; un par la Cour des Comptes. Ces sept membres sont nommés à titre permanent. Dans chaque affaire deux autres membres leur sont adjoints. L'un est nommé par les exploitants. L'autre est élu par les ouvriers (art. 26). Dans ce dernier cas, l'élection a lieu à la majorité absolue : sinon un deuxième tour est nécessaire le dimanche suivant. Pour être élu, il faut être français et jouir de ses droits civils et politiques. Quand le recours à la commission arbitrale est accepté par les intéressés, les pièces nécessaires pour éclaircir l'affaire sont transmises au préfet qui les envoie au ministre des travaux publics.

Digitized by Google

CHAPITRE VI

RÉSULTATS. — NOUVEAUX PROJETS.

Il y a eu, en 1893, 634 grèves, comprenant 170,123 grévistes et atteignant 4,286 établissements. 359 de ces conflits mirent en mouvement moins de 100 ouvriers et 499 durèrent moins de quinze jours. Ceux-là furent en somme, d'assez peu d'importance. 208 grèves comprirent de 100 à 1,000 grévistes ; 27 dépassèrent 1,000 ouvriers. 519 durèrent de 16 à 30 jours ; 68 se prolongèrent de 30 à 100 jours. 7 seulement persistèrent plus de 100 jours.

Quel fut, dans ces grèves, le rôle joué par la loi de 1892 ?

On eut recours à elle 109 fois pendant l'année 1893. Comme il y a eu 634 grèves, la proportion a donc été de 17,19 0/0.

7 de ces recours furent adressés avant toute grève ; 102 alors que la grève était déjà déclarée.

Dans 56 cas, ce sont les ouvriers qui ont réclamé l'organisation de l'arbitrage. Les patrons en ont pris l'initiative 5 fois. 2 fois, les propositions d'arbitrage ont été faites simultanément par les deux parties. Le juge de paix est intervenu d'office dans 46 différends.

Dans 13 cas le travail fut repris avant que le juge de paix ait eu le temps de donner suite aux demandes en conci-

Digitized by Google

liation. Dans 45 cas, il y eut refus d'accéder à la procédure d'arbitrage : 37 fois ce furent les patrons, 6 fois les ouvriers, 2 fois les deux parties qui refusèrent. 6 grèves prirent fin immédiatement par le refus des patrons d'entrer en pourparlers.

Dans 56 conflits la procédure suivit son cours. 30 différends furent réglés : 25 par le comité de conciliation ; 2 par les arbitres, 2 par le tiers-arbitre. — Les 24 autres litiges ne purent être tranchés. 6 fois les parties se séparèrent dès le comité de conciliation. 18 fois les propositions d'arbitrage furent faites. 9 fois les patrons les repoussèrent, 3 fois les ouvriers, 3 fois les deux parties.

En résumé, si aux 30 conflits terminés en suivant régulièrement la procédure, nous ajoutons les 13 grèves terminées de suite pendant la période préparatoire et les 6 autres qui prennent fin aussitôt après le refus des patrons d'aller devant le juge de paix, nous obtenons 49 conflits dont la solution rapide peut être considérée comme un résultat de la loi de 1892.

Dans ces 49 grèves, on compte 12 victoires des ouvriers — 13 victoires des patrons — 26 solutions transactionnelles.

Les 58 grèves sur lesquelles la loi de 1892 fut sans action se terminèrent 5 fois à l'avantage des ouvriers — 27 à l'avantage des patrons. Dans 28 cas, des concessions furent faites de part et d'autres.

En 1894, on compte 391 grèves comprenant 54,576 grévistes et atteignant 1,731 établissements. 291 ne comprirent pas 100 ouvriers, 90 mirent en mouvement de 100 à 1,000 ouvriers, 10 dépassèrent 1,000 grévistes. 314 durèrent moins de 15 jours, 71 eurent une durée variable de 15 à 100 jours, 6 se prolongèrent plus de 100 jours.

Digitized by Google

101 recours à la loi de 1892 ont été signalés, soit une proportion de 25 83 0/0 du nombre des grèves. L'augmentation sur 1893 est donc de 8,64 0/0.

Les recours furent adressés 51 fois par les ouvriers, 4 fois par les patrons, 2 fois par les deux, 44 fois le juge de paix intervint d'office.

8 grèves s'éteignirent avant qu'il soit donné suite aux propositions d'arbitrage.

29 refus furent opposés à ces propositions, 24 par les patrons, 4 par les ouvriers, 1 par tous les deux. 7 conflits prirent fin à la suite de ces refus.

64 fois la procédure fut organisée ; elle termina 32 conflits, 30 furent réglés en conciliation ; l'arbitrage proprement dit trancha un différend. Dans un autre cas, un tiers-arbitre dut être nommé. Outre ces 32 conflits terminés par l'application normale de la procédure, 6 autres prirent fin dès qu'il fut constaté qu'il y avait impossibilité de se concilier. Cela porte à 38 le nombre des conflits terminés à la suite de la procédure.

Dans 26 cas, la procédure fut sans action, 16 fois on songea à l'arbitrage; il fut refusé 13 fois par les patrons, 3 fois par les deux parties.

En résumé, la procédure permit la solution rapide de 38 différends auxquels nous ajouterons les 8 grèves expirées pendant la période préparatoire et les 7 conflits qui prirent fin après l'échec des propositions de conciliation, soit 53.

Au point de vue des résultats, ces 53 grèves se terminèrent 13 fois par la victoire des ouvriers, 16 fois par la victoire des patrons, 24 fois par une solution transactionnelle. Les 48 autres se divisent en 8 réussites, 21 échecs, 19 transactions.

Digitized by Google

En 1895, on compte 384 grèves atteignant 931 établissements et mettant en mouvement 42,736 grévistes.

271 de ces grèves ne comprirent pas 100 grévistes, 103 dépassèrent ce chiffre. Dans 4 grèves seulement, le nombre des grévistes fut supérieur à 1,000.

Quant à la durée, 78 ne durèrent pas une journée ; 102 varièrent de 1 à 7 jours. Une vingtaine de conflits se prolongèrent au-delà d'un mois.

81 recours à la loi de 1892 ont été signalés : soit, par rapport au nombre des grèves, une proportion de 21 °/₀. La diminution, sur 94, est donc de 4,83 °/₀. Ces 81 recours furent exercés 40 fois par les ouvriers, 2 fois par les patrons, 5 fois par les deux parties ; 34 fois le juge de paix intervint d'office.

32 fois, les patrons repoussèrent les propositions de conciliation. 2 fois, l'initiative du juge de paix eut le même insuccès auprès des patrons et auprès des ouvriers à la fois. 8 grèves en restèrent là. Le travail fut repris sans qu'il fût donné suite aux projets d'arbitrage.

20 conflits furent aplanis par les comités de conciliation ; dans 3 cas seulement on eut, avec succès, recours à l'arbitrage. 20 grèves ne purent être terminées. Après l'échec du comité de conciliation, l'arbitrage fut refusé 5 fois par les patrons, 1 fois par les ouvriers, 1 fois par les deux.

En résumé : 23 grèves éteintes par la conciliation et l'arbitrage auxquelles on peut ajouter les 8 grèves qui prirent fin pendant qu'on organisait l'arbitrage, soit 31 grèves.

Tels sont les résultats donnés par la loi de 1892 pendant ses trois premières années d'application.

Ces résultats ne sont pas des plus satisfaisants.

Le nombre des cas où les parties ont eu recours à ses dispositions est resté assez faible.

Digitized by Google

1893 : 634 grèves : 109 recours.
1894 : 391 — 101 —
1895 : 384 — 81 —

Le nombre des cas où la procédure légale est parvenue à concilier les parties, n'est pas bien élevé :

1893 : 109 recours : 49 succès.
1894 : 101 — 53 —
1895 : 81 — 31 —

Notons spécialement la défaveur marquée que l'arbitrage proprement dit a rencontré auprès des intéressés : 10 grèves, en trois ans, ont été terminées par une sentence d'arbitres.

Si nous comparons le nombre des grèves et le nombre des cas où la loi de 1892 est parvenue à atteindre son but, les résultats, de modestes qu'ils étaient, deviennent dérisoires.

1893 : 634 grèves : 49 succès, soit 7,7 0/0
1894 : 391 — 53 — 13,5 0/0
1895 : 384 — 31 — 10,25 0/0

En présence de tels chiffres, le statisticien le plus vigoureusement optimiste se voit obligé de reconnaître que la loi de 1892 n'exerce, sur la pacification des luttes industrielles qu'une action bien insuffisante.

A vrai dire, ceux-là même qui la firent, n'espérèrent jamais pour elle qu'une médiocre destinée. N'avouaient-ils pas qu'elle ne constituait qu'un chapitre — et le moins important — d'une loi qui restait et qui reste encore à faire. Il serait donc injuste de lui reprocher de n'avoir pas mené à bien une tâche pour laquelle elle n'était pas faite. Il serait téméraire d'espérer que quelques modifications de détail suffiraient à lui assurer des aptitudes que sa constitution même lui refuse.

Digitized by Google

Assurément ces trois années de pratique ont révélé d'utiles indications dont on aurait tort de ne pas tenir compte.

La nécessité d'élire des délégués de nationalité française a empêché, dans plusieurs grèves, le recours à la loi de 1892 (1).

Le droit accordé au président du tribunal civil de nommer l'arbitre départiteur ne semble guère ratifié par la pratique.

Sur ces points peu importants, des modifications législatives pourraient facilement être apportées.

M. Jaurès a récemment proposé, dans le même ordre d'idées, quelques autres améliorations : la loi de 1892 serait affichée dans tout établissement industriel, afin qu'elle soit mieux connue. Le juge de paix pourrait prendre, avant toute cessation de travail, l'initiative des premières démarches de conciliation. « Il nous a paru, dit M. Jaurès, qu'une des raisons pour lesquelles la procédure était peu efficace, c'est qu'on n'y songe guère qu'après la cessation effective du travail, après la déclaration de grève. Alors les amours-propres sont engagés. Pourquoi ne pas permettre au juge de paix d'intervenir avant la rupture définitive ? Il y a toujours, dans sa magistrature un peu familière, une part laissée à sa liberté, à son action personnelle. Pourquoi n'en serait-il pas ainsi dans la procédure de l'arbitrage. »

Evidemment de telles modifications ne seraient pas inutiles. Si petite qu'elle puisse être, une amélioration n'est jamais à dédaigner. Il serait toutefois puéril de croire que

(1) Voir notamment Grève de briquetiers à Lens, le 3, 8 mai 1893, *Statistique des grèves*, p. 240.

Digitized by Google

des remaniements aussi superficiels suffiraient à donner à la loi de 1892 l'efficacité qui lui manque jusqu'ici. Quand le mécanisme d'une institution, par des heurts et des arrêts, révèle de graves imperfections, on peut espérer trouver les corrections utiles, les réformes nécessaires ; mais notre procédure légale ne fonctionne pas mal : elle ne fonctionne pas du tout, ce qui est pis. L'invitation faite par le législateur de trancher amiablement les conflits, n'est pas entendue. On accepte sans trop de difficultés d'assister à quelque entrevue : pareille démarche n'engage à rien. Mais dès qu'il devient sérieusement question de trancher le différend par une sentence arbitrale, le peu de sincérité des parties conciliatrices apparaît aussitôt. Ce sont les patrons, surtout les gros patrons, qui le plus souvent refusent l'arbitrage. Dans toutes les grèves retentissantes, celles des métallurgistes de Rive-de-Gier, des mineurs de Sainte-Florine, des mineurs du Pas-de-Calais, des verriers de Rive-de-Gier, des tisseurs de Roanne, des mineurs de Graissessac et de Champagnac, des verriers de Carmaux, l'arbitrage a été systématiquement repoussé par les patrons. L'amour-propre joue évidemment un grand rôle dans cette attitude. L'intrusion d'un tiers venant arbitrer sur les difficultés relatives au règlement d'atelier semble intolérable au patronat français. Nos industriels veulent avant tout être maîtres chez eux. A leur volonté, leur personnel doit se plier. Les ouvriers ont plus besoin de se ménager l'opinion. Souvent ils ne réclament le recours à l'arbitrage que par tactique, uniquement pour se donner le beau rôle auprès du public : les souscriptions ne réussissent que si la grève est sympathique. D'autre part, l'ouvrier peut moins attendre. Il est conciliant par nécessité. La misère se fait souvent l'auxiliaire du juge de paix.

Digitized by Google

Pour remédier aux dispositions peu conciliatrices des intéressés, on avait beaucoup compté sur l'opinion publique. Elle devait exercer une pression morale irrésistible sur les parties pour les forcer à accéder aux propositions pacificatrices.

Les faits n'ont pas justifié de pareilles prévisions. L'opinion publique, ou ne s'émeut guère, ou vient se heurter à l'indifférence de ceux qu'elle prétend juger. Il semble même que plus elle se préoccupe d'un conflit, plus il est difficile d'obtenir un arrangement pacifique.

Ceci, à vrai dire, n'est pas étonnant. L'impartialité, à notre époque, est une vertu bien rare. Peu de gens attendent pour juger que les réclamations des deux parties leur soient connues. Qu'une grève éclate, de parti-pris les uns soutiennent les patrons, les autres les condamnent. Les causes économiques qui ont directement produit la grève importent peu au public, qui se perd d'ailleurs en la technicité des arguments produits. Pour lui, la grève apparaît uniquement comme une lutte de classes ; dès lors, chacun la juge selon ses passions et ses intérêts. Le conflit n'apparaît pas comme un différend où deux prétentions toutes deux soutenables méritent d'être examinées. Au début de toute grève, les mêmes opinions a prioristes se font entendre. De part et d'autre, les mêmes préjugés sont ressassés avec une indéconcertable sincérité. Des journaux ouvriers montent, sans plus attendre, les anathèmes et les insultes contre l' « exploiteur », contre l' « affameur ». L'autre parti n'est guère moins partial. Les ouvriers sont trop exigeants — ils font le jeu de la concurrence étrangère — ils ruinent l'industrie nationale. — Leur situation est pourtant excellente. — On insiste : ils n'ont pas les soucis du patron, la peur de la faillite ne

Digitized by Google

les hante pas. — Apparaît aussi la légende du « meneur ». Si les pères de famille de l'usine ou de la fosse se décident à cette terrible aventure de plusieurs semaines de misère, c'est uniquement parce qu'un beau parleur le leur a persuadé par le seul pouvoir de son éloquence. Que les grévistes aient la notion exacte de leurs intérêts professionnels, que de sérieux motifs les déterminent à payer des souffrances d'aujourd'hui, les améliorations de demain, la majeure partie du public bourgeois n'en veut rien croire.

Ainsi, dès le début d'une grève, chacun prend parti selon ses passions politiques, ses tendances d'esprit ou ses intérêts. Ce ne sont pas les événements postérieurs qui modifieront les opinions préconçues. Les procès-verbaux du juge de paix auront beau constater que le patron par exemple a refusé d'accepter l'arbitrage. Ses partisans répondront qu'il a bien fait. Les plus extraordinaires résolutions des ouvriers seront de même expliquées et justifiées. Alors que sur les points les plus indifférents de la morale, de la politique, de l'art, la plupart des esprits soutiennent avec un inconscient entêtement l'opinion que leur dictent l'habitude, la tradition ou le milieu, sans que leur sincérité s'inquiète d'examiner et de juger les causes psychologiques qui ont fait naître en eux de telles façons de penser, comment pourrait-on espérer que, sur une question aussi passionnante qu'une grève, les jugements soient impartiaux et les avis de bonne foi ?

L'opinion publique est donc pour la loi de 1892 un insuffisant appui. Faut-il donc chercher une nouvelle sanction plus efficace, plus coercitive ?

En 1892, il nous en souvient, on conclut presque unanimement à la nécessité de donner à la loi un caractère

Digitized by Google

purement facultatif. Devant le peu d'empressement des parties à recourir volontairement à la procédure de conciliation, la question se pose à nouveau.

Plusieurs projets de lois ont récemment été déposés, qui, avec plus ou moins de hardiesse, attachent à la loi un principe de coercition. L'arbitrage obligatoire a ses partisans. Les uns vont jusqu'à rendre obligatoire l'exécution de la sentence arbitrale. Les autres se contentent d'imposer la tentative de conciliation. C'est probablement sur ces deux points que portera surtout la discussion, quand les Chambres voudront bien se préoccuper de modifier la loi de 1892.

En ce qui concerne l'imposition de la sentence arbitrale, théoriquement il serait souhaitable qu'une force sociale suffisante oblige les parties en lutte à une solution équitable et rapide. L'intérêt de la collectivité suffirait à justifier une pareille mesure. L'individu a ses droits ; la famille a ses droits. Au troisième degré, la société doit avoir les siens qu'elle doit pouvoir défendre avec une sorte d'égoïsme lui permettant d'assurer les nécessités générales même au détriment des nécessités particulières. Or, dans une grève, l'intérêt public est toujours engagé. Les criailleries sur la ruine par les coalitions de l'industrie nationale ne sont pas absolument déraisonnables. Tels conflits, en arrêtant la production dans certaines branches de l'activité économique, causent une réelle souffrance au pays tout entier, constituent même dans certains cas un véritable péril public. Qu'adviendrait-il, par exemple, si subitement l'exploitation des houillères, des chemins de fer s'arrêtait partout. Précisément, au nom de l'intérêt général, on proposa parfois de retirer dans de telles industries le droit de grève aux ouvriers. Le pouvoir social

Digitized by Google

interviendrait donc dans le conflit pour dire aux travailleurs : Nous ne pouvons examiner vos réclamations. Il importe à tous qu'il n'y ait aucun arrêt dans les services qui vous occupent. Continuez donc à travailler sans interruption aux anciennes conditions. En fait, cela reviendrait à imposer à l'une des parties un contrat qui lui déplaît, et cela au nom de l'intérêt général. L'intérêt général se trouverait aussi bien d'une solution plus équitable, qui consisterait à examiner rapidement et avec impartialité les réclamations produites, et à imposer la sentence dictée par l'équité à la partie en tort, quelle qu'elle soit, employeur ou employé (1).

Même dans les industries qui par leur nature ne sont pas liées à la vie même du pays, l'intérêt public est toujours en cause dans une grève. Il importe, en effet, que tous les éléments de la collectivité fonctionnent régulièrement. Avec l'extraordinaire développement de l'industrialisme moderne, les grèves ne mettent plus en présence un patron et quelques dizaines d'ouvriers. Autour de l'usine, une ville s'élève : un peuple a migré. Des milliers de familles d'ouvriers, de commerçants sont venues nouer leur sort à la destinée de l'industrie qui s'installe. La contrée entière a vu bouleverser ses habitudes, ses mœurs, ses besoins. Que l'usine s'arrête momentanément ou définitivement, c'est la vie suspendue ou éteinte dans la commune, dans la région. Ne peut-on pas concevoir que la collectivité intervienne pour sauver une partie d'elle-même de la ruine — de la mort ? L'intérêt de la collectivité à ne pas s'indifférer devant le conflit, est inconsciemment

(1) Cf. Le projet de loi précédemment exposé dans le chapitre consacré aux États-Unis.

Digitized by Google

mais très vivement ressenti par le public. Qu'une grève ait quelque importance, la loi a beau indiquer la justice de paix, c'est vers la préfecture, vers le représentant de l'État que les grévistes se dirigeront.

Mais, si théoriquement l'exécution obligatoire de la sentence arbitrale se justifie très bien, l'application d'une pareille législation nous paraît impossible dans notre organisation sociale. La conception dont elle s'autorise présuppose en effet une société organisée spécialement en vue des intérêts de la collectivité — où un pouvoir central, capable de se substituer à la fois aux patrons et aux ouvriers, aurait la direction de la vie économique du pays. Or, comme le fait remarquer M. Jaurès, « si une telle forme existait, si elle était instituée et reconnue, il n'y aurait plus lieu à arbitrage, car il n'y aurait plus antagonisme des intérêts. » Mais à l'heure actuelle, notre société n'étant pas agencée en vue de fondre l'antagonisme des intérêts particuliers dans l'organisation harmonique d'une collectivité étroitement solidarisée, admettre que la sentence arbitrale pût être imposée, coûte que coûte, par la force publique, ce serait simplement mettre aux mains d'un gouvernement politique, et non social, un instrument d'oppression qui, selon la nuance du moment, sacrifierait inévitablement le patron à l'ouvrier, — l'ouvrier au patron. Contre les ouvriers, ce serait la suppression du droit de grève, nécessitant, pour n'être pas vaine, le recours aux violences et l'emploi de la force armée. Contre les patrons, ce serait l'expropriation plus ou moins indemnisée. Les sanctions indirectes, telles que dommages-intérêts à la charge de la partie récalcitrante, resteraient la plupart du temps sans effet. Une peine pécuniaire pourrait frapper le patron. Elle serait vaine

Digitized by Google

à l'égard des ouvriers sans patrimoine et sans biens.

Un seul projet de loi, conçu d'ailleurs dans un esprit très spécial, propose de rendre obligatoire la sentence arbitrale. C'est le projet déposé par MM. Dejeante, Avez, Faberot, Groussier, Toussaint, à la séance du 7 novembre 1895.

Ce projet est uniquement dirigé contre les patrons. L'employeur détient l'outillage industriel, sans lequel toute une population ne peut travailler, ne peut vivre. Selon son caprice, le patron peut decréter la famine contre des centaines et des milliers d'ouvriers. Ce droit doit nécessairement être limité. — La loi permet de frapper les syndicats ouvriers de 3,000 fr. de dommages-intérêts, pour avoir mis un ouvrier à l'index : elle doit punir aussi le patron qui empêche un millier d'ouvriers de gagner leur vie.

Conformément à ces principes, les auteurs du projet proposent de forcer tout employeur à soumettre le différend au conseil d'arbitrage et de se soumettre à son verdict.

Cette loi serait sanctionnée de la façon la plus rigoureuse.

Si l'établissement n'occupait pas cent personnes, le juge de paix condamnerait le patron récalcitrant « à une indemnité pécuniaire correspondant à la perte subie par son personnel du fait de la cessation de travail qu'il aura provoquée ou maintenue. »

Si l'établissement comptait plus de cent ouvriers, le juge de paix saisirait purement et simplement l'usine et ses dépendances. Le personnel nommerait un conseil d'administration provisoire sous le contrôle du juge de paix et d'une délégation de la municipalité. Le travail reprendrait immédiatement. Une commission arbitrale com-

Digitized by Google

posée de conseillers municipaux et de délégués ouvriers procéderait alors, sous le contrôle du juge de paix et d'un représentant du patron, à l'inventaire des objets saisis. Elle statuerait ensuite sur les conditions définitives de la cession de ces objets à la commission ou à l'État, suivant leur importance. Une part de bénéfices serait prélevée tous les ans pour rembourser le patron ainsi exproprié.

Ce projet de loi se préoccupe moins de réconcilier le capital et le travail que de supprimer peu à peu le capital. Il présuppose chez ceux qui l'admettent une conception éminemment collectiviste sur les caractères de la propriété des moyens de production. Voter un tel projet ce serait décréter la Révolution. La commission parlementaire l'a écarté sans débats. Il est peu probable qu'il ait plus de succès devant les Chambres.

Imposera-t-on du moins le recours à l'arbitre?

Rendre obligatoire le recours à l'arbitrage constitue une demi-mesure qui, en théorie, ne se justifie que par les principes qui justifieraient aussi bien la sentence obligatoire et qui, en pratique, rencontre les mêmes difficultés d'exécution et de sanction.

Les deux projets actuellement présentés par M. Mesureur et par la commission parlementaire repoussent donc la comparution obligatoire devant un arbitre. « Rendre obligatoire la comparution, dit M. Mesureur dans son exposé des motifs, c'est rompre avec les traditions de notre droit. Une seule exception existait au caractère facultatif de l'arbitrage. Elle a disparu en 1856 par l'abrogation des dispositions du Code de commerce en matière de sociétés commerciales. Et cet échec du principe obligatoire ne semble pas fait pour y revenir.

Digitized by Google

D'ailleurs qui dit arbitre dans les conflits du travail, dit un juge librement choisi par les parties, étranger à leurs intérêts et auquel elles s'adressent spontanément par estime pour son caractère et à raison de la confiance qu'elles ont en sa capacité. Imposera-t-on cette confiance et cette estime? Et si les parties allèguent qu'elles ne connaissent personne à qui elles puissent pleinement se fier, faudra-t-il leur enjoindre de demander l'appréciation d'arbitres qui ne réunissent pas ces conditions? C'est évidemment impossible, et il n'en faut pas plus pour sentir que l'arbitrage obligatoire choque la raison et l'équité ».

Ce que les projets de M. Mesureur et de la commission proposent de rendre obligatoire, c'est simplement la tentative de conciliation. « Cette mesure, déclare M. Mesureur, qui consiste à mettre les parties en présence avec l'assistance du juge de paix ne soulève pas les mêmes objections, et il semble bien que dans tous les cas il y ait avantage à y avoir recours. Elle est de nature à dissiper bien des malentendus et à former un rapprochement, sans présenter aucun inconvénient. Elle ne révolte pas la conscience des parties en leur imposant des arbitres privés de leur confiance, et elle ne peut aboutir à une décision inacceptable pour elles, puisqu'elles discutent et fixent elles-mêmes les conditions de leur accord ».

La commission du travail, reproduisant ce passage du projet Mesureur, ajoute : « Nous approuvons ce langage. Il est certain que la société ne fait rien d'excessif en invitant l'ouvrier et le patron à s'entretenir de leurs griefs respectifs par devant le juge de paix. La tranquillité de la cité est trop intéressée à la bonne harmonie des deux facteurs pour que le gouvernement ne cherche pas à orga-

Digitized by Google

niser des préliminaires de conciliation antérieurement à l'exercice du droit de grève ».

La tentative de conciliation serait donc obligatoire.

L'article 1 du projet pose le principe :

« Les patrons, ouvriers ou employés entre lesquels s'est produit un différend d'ordre collectif *doivent* soumettre les questions qui les divisent à un comité de conciliation... » et pour bien montrer que l'obligation ne vise que la tentative de conciliation, l'article ajoute : « et à défaut d'entente *peuvent* recourir à un conseil d'arbitrage. »

Le projet de loi, dans ses articles 6 et 8, augmente en outre les pouvoirs du juge de paix. Dès qu'une grève est imminente, le juge de paix doit inviter les parties à arranger leur différend sans quitter le travail, à différer tout au moins l'exécution de leur projet de grève jusqu'après la réunion conciliatrice. Si les parties refusent de suivre ce conseil, elles doivent faire connaître au juge de paix, verbalement ou par écrit, les motifs de leur conduite. Si, malgré toute démarche, les parties se mettent en grève sans vouloir entendre la loi qui leur impose une tentative de conciliation, le juge de paix, avant de prononcer les pénalités encourues, doit — son intervention perd le caractère facultatif qu'elle avait dans la loi de 1892 — inviter une dernière fois les parties à procéder au préliminaire de conciliation.

Déclarer obligatoire est chose facile. Il est moins aisé de sanctionner efficacement ce principe d'obligation. M. Mesureur a-t-il triomphé de cette faculté ? Dans son article 9, il s'est efforcé de trouver une sanction qui pût frapper également les ouvriers et les patrons. Contre la partie qui

Digitized by Google

refusera de se prêter à la tentative de conciliation, le juge de paix pourra prononcer d'office, et en dernier ressort, une amende de 1 à 15 francs. Les contrevenants patrons sont toujours faciles à désigner. Le projet a éprouvé plus de difficultés pour désigner quels ouvriers seraient frappés de l'amende. Evidemment, on ne peut condamner tous les ouvriers en grève. M. Mesureur a pensé tourner la difficulté en déclarant passibles de l'amende les représentants des ouvriers. Mais alors comment désigner ces representants ? La déclaration écrite, qui constitue le premier acte de la procédure contiendra généralement leurs noms. Cette déclaration, pourtant, peut n'avoir pas été faite. Le juge de paix, dit le projet de loi, considèrera comme représentants ceux qui ont, en quelque circonstance du conflit, accepté d'être les porte-paroles de leurs camarades, ceux qui, par exemple, ont présenté les réclamations au patron. De plus, d'après l'article 9, par. 4, s'il existe un syndicat professionnel, les administrateurs de cette association seront passibles de l'amende. M. Mesureur, n'étant pas très certain qu'on pût dans tous les cas trouver des représentants ouvriers, déclare, dans un paragraphe final évidemment inspiré par le désir de tenir la pénalité égale pour les patrons et les ouvriers, que si nul ouvrier ne peut être particulièrement considéré comme passible de l'amende, les patrons eux aussi ne pourront être atteints par aucune pénalité.

Le projet de loi déposé le 23 mars 1896, par la commission du travail, diffère peu du projet de loi de M. Mesureur.

Comme lui, il étend le rôle du juge de paix. Il serait désormais obligé d'inviter les parties à régler leur différend amiablement, sans quitter le travail ; mais la com-

Digitized by Google

mission n'a pas voulu, en cas de refus, exiger des parties les motifs qui les incitent à ne pas suivre les conseils du juge de paix. « Ce serait, a-t-on pensé, porter atteinte au droit de grève que d'entourer l'exercice de ce droit d'un formalisme qui courrait risque de n'être pas compris ».

La commission a également admis le caractère obligatoire de la tentative de conciliation. En ce qui concerne la sanction, la commission a légèrement modifié le dispositif du projet Mesureur. Il ne lui a pas paru possible de désigner aussi délibérément les contrevenants ouvriers. De ce qu'une partie des ouvriers d'une usine se trouve adhérer à un syndicat, il n'en résulte pas, a pensé la commission, que les administrateurs doivent être considérés comme responsables du refus de conciliation. De même elle n'a pas voulu admettre que le fait d'avoir consenti à présenter au patron les réclamations de l'atelier constituât une responsabilité positive dans les évènements subséquents. L'article 9 du projet de la commission ne considère donc comme passibles de l'amende que les patrons et les ouvriers qui auront accepté de représenter leurs camarades dans le conflit. Il est bien certain que la façon dont M. Mesureur choisissait les représentants ouvriers avait quelque chose de factice et d'arbitraire qui ne s'expliquait que par le désir de pouvoir frapper en même temps le patron et l'ouvrier. La commission a donc bien fait de ne pas adopter pareille disposition. Mais la difficulté, un instant masquée dans le projet Mesureur, réapparaît presque entière. La commission déclare obligatoires les préliminaires de conciliation ; elle veut munir cette obligation d'une sanction pécuniaire. Cette sanction ne sera-t-elle pas, la plupart du temps, vaine et inutile faute de contrevenants que l'on puisse frapper ?

Digitized by Google

Faut-il d'ailleurs fonder de grandes espérances sur cette amende de 1 à 15 francs ? Faut-il croire qu'ainsi améliorée, la loi de 1892 va recueillir ces succès d'application qu'elle ne peut jusqu'ici compter à son actif ? La psychologie des grèves passées nous permet d'en douter. Si, par exemple dans les conflits d'hier, le patron qui venait de refuser catégoriquement de se prêter à toute tentative de conciliation, malgré les sollicitations des ouvriers, malgré les conseils du préfet, avait été avisé par le juge de paix qu'il allait être frappé de cinq francs d'amende, croyez-vous qu'une pareille menace aurait eu immédiatement raison de ses résistances ? Il aurait payé l'amende avec l'exaspération d'un homme qui se croit puni injustement. Je ne pense pas que la conciliation s'en serait mieux trouvée. De plus, quand on lit le récit des grèves, on voit souvent, sous l'action de l'opinion publique ou l'influence du gouvernement, une des deux parties consentir à une entrevue avec l'autre. Bien souvent, il n'est pas permis de s'illusionner sur le sort de l'entrevue. On distingue facilement que la partie récalcitrante n'a cédé qu'avec l'arrière-pensée de n'abandonner aucune de ses prétentions. Quand on voudra esquiver l'amende des projets à l'étude, on se résignera à la tentative de conciliation avec la détermination bien arrêtée de ne se prêter à aucun arrangement.

Les projets de loi constituent donc, à notre avis, d'insuffisantes améliorations. Les initiatives parlementaires s'emploieraient plus utilement, selon nous, en étudiant et en organisant enfin les institutions permanentes de conciliation qui seules pourraient exercer une influence véritablement efficace sur le règlement des conflits industriels. Il serait opportun de se souvenir des engagements pris en 1892 par M. Lockroy, de hâter l'étude de ce genre d'institutions.

Digitized by Google

M. Le Cour, répondant à M. Lockroy, s'écriait : « Toujours la même conclusion désolante toutes les fois qu'il s'agit d'une réforme sociale. C'est très grave : il convient de ne rien précipiter. Voilà 7 ans qu'on nous fait cette réponse à propos des conseils permanents qui fonctionnent depuis 32 ans en Angleterre. La question est très grave ; la commission va l'étudier. Nous savons ce que cela veut dire. »

Le scepticisme de M. Le Cour à l'égard des résolutions de la commission se trouve justifié par les événements. En 1896, comme en 1892, le rapport de la nouvelle commission reconnaît facilement que la permanence accordée aux institutions de conciliation produirait les meilleurs résultats : « La commission aurait voulu joindre à l'actuel projet l'organisation de conseils permanents. Il lui a été pénible d'y renoncer. Mais pareille question soulève une foule de difficultés dont la complexité nous oblige à en différer l'examen (1). »

Pourtant, tous ceux qui ont pratiqué l'arbitrage et qui ont écrit sur cette matière, ont reconnu que l'amélioration des rapports des patrons et de leurs ouvriers ne pouvait s'obtenir qu'à l'aide d'institutions permanentes. Il s'agit de modifier les mœurs d'une population, de changer ses habitudes d'esprit. Pareil résultat nécessite une influence constante et soutenue. Une réunion accidentelle ne peut suffire à faire tomber les préjugés, dissiper les préventions qui divisent le capital et le travail. C'est cet état d'esprit qui, jusqu'ici, a fait obstacle au succès de la loi de 1892. C'est à cet état d'esprit — cause du mal — qu'il faut s'attaquer. Des mœurs nouvelles ne se promulguent pas. Il est urgent de rapprocher les patrons de leurs sala-

(1) Rapport du 23 mars 1896.

Digitized by Google

riés, de leur apprendre à se connaître. Cela ne se réalisera pas instantanément. Le moment est surtout mal choisi pour prêcher la conciliation, que celui où un désaccord violent les surexcite les uns contre les autres. On se heurte alors à des questions d'amour-propre inévitables : personne ne veut céder. Les difficultés se multiplient. Si on accepte de s'entrevoir, on apporte trop souvent à cette réunion des sentiments d'une hostilité évidente. « Les intéressés, disait M. de Mun (1), sont des étrangers, souvent des ennemis les uns pour les autres. Ils ne se connaissent pas. Leurs délégués se voient pour la première fois. Rien ne les prédispose à l'entente, à l'accord, aux concessions mutuelles. Voilà le mal auquel il faut porter remède. On n'y réussira qu'en mettant en présence les uns avec les autres et longtemps à l'avance, dans la vie de chaque jour, les représentants des intérêts opposés. C'est par ces rapports constants, par l'habitude qu'ils prendront alors peu à peu de se rencontrer, d'échanger leurs idées, de discuter leurs intérêts, de débattre dans leurs détails toutes les causes du conflit, qu'ils finiront par établir entre eux l'harmonie préexistante, la concorde préalable, la bonne volonté réciproque qui sont les conditions indispensables de la solution durable des conflits. Je dis de la solution durable : car, je n'appelle pas une solution ces arrangements transitoires qui naissent d'un arbitrage improvisé, qui sont le plus souvent conclus par force, arrachés par la nécessité, et dans lesquels, malheureusement, la plupart du temps, on n'apporte, ni d'un côté ni de l'autre, une volonté suffisante de se concilier. »

Tous ceux qui, en France ou à l'étranger, se sont préoc-

(1) Discours prononcé à la Chambre. Cf. *Journal officiel*, 23 oct. 1892.

Digitized by Google

cupés de la question, ont reconnu la nécessité de donner aux institutions de conciliation le caractère de permanence. L'expérience des législations voisines confirme, sur ce point, l'opinion des théoriciens : on se souvient encore des exemples remarquables que nous ont, en ce sens, fourni les grands pays industriels, l'Angleterre, les Etats-Unis, l'Allemagne. En France, en fait de conseils permanents, nous n'avons que des projets de lois. Nous avons déjà exposé les conceptions de MM. Lyonnais, Le Cour et de Mun, Jules Roche. Ces projets n'ayant pas été discutés en temps utile, sont actuellement périmés. Le 25 novembre 1895, M. de Mun a, pour la troisième fois, soumis à la Chambre le premier article du projet inutilement présenté en 1887 et en 1889. Cet article pose le principe de la permanence des tribunaux : « Je réserve, dit M. de Mun, à la commission le soin de régler, dans une discussion de détail, les dispositions relatives à la formation et au fonctionnement de ces nouveaux conseils ».

Le 8 juillet 1895, un nouveau projet de loi organisant des conseils permanents a été présenté par M. André Lebon, alors ministre du Commerce.

M. Lebon propose d'accorder aux patrons et aux ouvriers le droit de s'associer, même en nombre supérieur à vingt, pour constituer ces conseils de conciliation. On écarterait de notre législation le péril toujours menaçant des articles 291, 292 du Code pénal. On reconnaîtrait donc comme association privilégiée tout groupement mixte dont l'objet serait de régler et de prévoir les conflits. Pour cela, il suffirait de déposer, en triple exemplaire, les statuts de cette association de conciliation, à la mairie et au greffe de la justice de paix.

Cette organisation pourrait être créée pour un seul éta-

Digitized by Google

blissement, soit pour une industrie, soit pour un ensemble de métiers similaires.

D'après M. Lebon, l'association ainsi permise serait, avant tout, un organe préventif, créé surtout pour les « conflits à naître ». « Sa principale attribution serait d'étudier, d'une façon aussi complète que possible, les clauses des contrats passés entre patrons et ouvriers pour éviter qu'il ne s'y glisse des injustices et des abus, de purifier, pour ainsi dire, tous les éléments de discussion entre patrons et ouvriers ».

Dans ce but, l'art. 6, al. 3, propose de faire examiner, par le conseil de conciliation, le règlement d'atelier que le patron voudra appliquer. « Le règlement d'atelier est, en quelque sorte, le fond même du contrat entre le patron et l'ouvrier, puisqu'il contient presque toutes les prescriptions auxquelles celui-ci s'engage tacitement à se soumettre par le fait seul de son entrée dans l'usine. Si ce règlement est approuvé par le conseil de conciliation, c'est, par là-même, la plupart des clauses du contrat de travail discutées, réglées d'avance, distraites, de suite, des causes éventuelles de conflit entre patrons et ouvriers ».

Le patron serait donc obligé de soumettre son règlement d'atelier au conseil de conciliation. Si le conseil refuse de l'approuver, l'application en sera suspendue pendant un délai déterminé. Après ce délai, M. Lebon consent à ce que le patron passe outre au veto du conseil.

En cas de grève, les conseils permanents de M. Lebon pourraient jouer le rôle attribué aux conseils accidentels par la loi du 27 décembre 1892. Le bureau du conseil remplirait les fonctions de juge de paix. D'ailleurs, celui-ci n'y perdrait rien de son droit d'intervention qui demeurerait tout entier à côté de celui du conseil permanent.

Digitized by Google

Éprouvant probablement quelque doute sur le zèle des parties à former des associations de conciliation, M. Lebon introduit dans son projet de loi certains avantages « propres, dit-il, à encourager ».

Un local chauffé et éclairé serait fourni pour les réunions par l'administration municipale.

La faculté serait accordée au conseil d'appeler des témoins et de les faire déposer sous la foi du serment.

Quand les conditions du travail auraient été fixées d'un commun accord entre le patron et le conseil, les termes de la convention ainsi réalisée feraient foi en justice pour le règlement des litiges individuels entre les parties adhérentes au conseil.

Tel est le projet de M. Lebon.

Évidemment les meilleures intentions l'inspirent. Malheureusement, l'auteur du projet paraît avoir des notions assez confuses sur les diverses institutions de conciliation. Les souvenirs des expériences étrangères l'ont mal servi. D'inopportunes réminiscences se heurtent dans la conception du type projeté, qui nous apparaît comme un composé hétérogène d'éléments empruntés çà et là. Dans un remarquable article de la *Revue d'économie politique* d'avril 1896, M. E. Schwiedland a très vivement critiqué cette prétention maladroite de vouloir réunir, en un seul organe, et les comités d'ouvriers, et les chambres de travail, et les conseils de conciliation proprement dits. Les conseils de conciliation et d'arbitrage chargés de régler les conflits nés, les chambres d'explication où on discute sur certains détails de la vie intime d'une exploitation, les conseils ouvriers qui centralisent, au nom d'une classe, des vœux et des revendications sont autant d'institutions qu'une étude sérieuse ne permet pas de confondre. Or, le

Digitized by Google

conseil Lebon est tout cela à la fois. Son incomparable élasticité lui permet les adaptations les plus diverses. Ce même organe peut, en effet, servir pour une usine, pour des métiers différents d'une localité, d'un district. Il est bon à régler les différends nés, à prévenir les conflits à naître, sans qu'il y ait besoin de distinguer s'il s'agit d'une difficulté spéciale à un établissement ou d'un problème plus général mettant en jeu les intérêts de classe du prolétaire. Cette égale aptitude à remplir des rôles si divers est malheureusement illusoire. Supposez que l'association prévue comprenne, ainsi que la loi le lui permet, plusieurs professions d'une même localité. Il faudra, nécessairement, que, d'après un système électoral que M. Lebon n'indique pas, chaque établissement ou chaque profession nomme des délégués pour former le conseil de conciliation. Croyez-vous qu'un patron consentira à aller faire approuver son règlement d'atelier par ce conseil sans doute composé de patrons concurrents et d'ouvriers qui n'auront pas à le subir? Il eût peut-être accepté de discuter, d'expliquer à ses propres ouvriers les modifications qu'il désire apporter au règlement, les réformes qu'il veut réaliser dans la manufacture : il ne se résoudra pas, au contraire, à aller présenter ces mêmes observations dans les conditions organisées par M. Lebon. Le conseil d'usine est précisément le trait d'union qui permet aux ouvriers d'adresser facilement au patron leurs réclamations, de lui formuler leurs observations, qui permet au patron de justifier et de faire comprendre ses projets et ses ordres. Si le patron et l'ouvrier ne s'adressent plus l'un à l'autre, mais sont obligés d'avoir recours à l'intermédiaire d'un conseil composé de personnes étrangères aux intérêts débattus, c'en est fait de l'utilité et de l'efficacité de ce moyen de conciliation.

Digitized by Google

A l'inverse, supposez le conseil réduit à une seule usine. M. Lebon espère lui voir étudier les grosses questions qui intéressent la classe ouvrière tout entière. Quelle autorité aura un pareil conseil pour adresser des requêtes et formuler des vœux ? Il est d'ailleurs probable que peu de patrons consentiraient à réunir leur personnel pour agiter avec lui les problèmes purement spéculatifs de la sociologie moderne.

L'institution de M. Lebon est-elle mieux organisée pour le règlement de conflits nés ? Conseil d'usine manqué, chambre du travail manquée, si elle apportait au moins, en tant que conseil de conciliation et d'arbitrage, d'utiles améliorations ! Sans se mettre en frais d'imagination, M. Lebon se contente de lui permettre de remplacer, quand les parties le désireront, les conseils accidentels de la loi de 1892 : le bureau du conseil permanent ferait fonction de juge de paix quant à la convocation et à la transmission des pièces. Ce projet de loi qui devait modifier la loi de 1892 se contente donc d'y renvoyer.

L'institution Lebon nous offre donc un composé assez disparate qui nous donne un conseil d'usine quand les questions exigent une chambre de travail, une chambre de travail quand le différend surgi nécessiterait un conseil d'usine.

En dépit des alléchants avantages imaginés par M. Lebon, nous n'avons guère d'illusions sur le sort réservé par la pratique à ce projet s'il était voté ; le local « chauffé et éclairé » nous semble insuffisant pour assurer le succès d'une institution aussi peu homogène et aussi mal conçue.

Pourtant, en présence du peu d'empressement des parties à recourir volontairement à l'arbitrage, le problème

Digitized by Google

est avant tout de suppléer aux bonnes dispositions manquantes. M. Lebon l'a complètement perdu de vue. Il se contente d'adresser une nouvelle invitation aux parties. De plus, il les invite à prendre, pour arriver aux institutions de conciliation, une route pour laquelle elles ont, depuis 1884, manifestement marqué leur répugnance. Qu'est-ce en effet que cette association préconisée par M. Lebon si ce n'est un syndicat mixte. Or, l'insuccès des syndicats mixtes auprès des patrons et des ouvriers est aujourd'hui un fait acquis, en dépit de la propagande énorme faite en leur faveur. Les associations mixtes de M. Lebon, par leur seule vertu, auraient-elles la prétention de mieux réussir?

D'ailleurs, pour édifier des institutions permanentes de conciliation, il faut leur assurer des fondations. Il faut les étayer, les appuyer sur une organisation spéciale. Les conseils anglais, par exemple, sont, pour ainsi dire, supportés par l'organisation unioniste, par les chambres de commerce. La création de conseils permanents se trouve, en effet, liée à d'autres difficultés que l'acceptation de l'arbitrage accidentel. Dans ce dernier cas, on construit à la légère ; il s'agit d'aller vite : on nomme les délégués comme on peut. Le conseil de conciliation ne doit pas durer. Du moment où il atteint son but, peu importe que son installation soit plus ou moins sérieuse. Quand il s'agit de créer des tribunaux permanents, il est, au contraire, nécessaire que ces tribunaux présentent les plus sérieuses garanties à tous les intéressés. C'est ainsi qu'en recherchant les moyens d'asseoir sur des bases solides ces institutions permanentes, on ne tarde pas à s'apercevoir de la nécessité de réaliser enfin cette organisation professionnelle qui fait tant défaut chez nous. En effet, vous parlez de conciliation permanente, vous préconisez l'arbitrage

Digitized by Google

permanent, vous n'émettez pas seulement le vœu que les conflits se résolvent pacifiquement, vous faites quelque chose de bien plus grave, d'une bien plus haute portée : vous proclamez publiquement que le travail a ses droits, vous dénoncez l'injustice qu'il y aurait à sacrifier ses intérêts, vous faites un pas vers cette conception sociale où le travail cessera d'être subordonné au capital. Mais si ce travail a ses droits, que vous ne méconnaissez plus, ses intérêts que vous voulez désormais respecter, n'est-il pas nécessaire qu'il obtienne de vous l'organisation, la représentation qui lui permettent de faire valoir les uns et de défendre les autres?

Là est la clef du problème. Là est la difficulté centrale qu'on finit toujours par rencontrer dès qu'on fouille notre sujet.

M. Mesureur le premier s'en aperçut. Son projet (1) essaie de réaliser cette représentation ouvrière.

A mesure que l'utilité en serait constatée, le gouvernement créerait par décret, dans chaque région industrielle, un conseil du travail, soit à la demande des intéressés, soit même d'office. Ce conseil du travail, qui n'est pas sans analogie avec le conseil d'industrie belge, se diviserait en autant de sections qu'il y aurait, dans son ressort, de professions ou métiers similaires assez importants pour être représentés. Ces sections se composeraient d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers élus par leurs pairs.

Les fonctions de ces conseils du travail seraient des plus étendues. « Les conseils du travail, nous dit l'exposé des motifs, seraient non seulement une institution per-

(1) Déposé pour la première fois en 1892, il a été présenté à nouveau en 1894.

Digitized by Google

manente de conciliation, toujours accessible, toujours prête à intervenir pacifiquement dans les conflits, mais ils auraient pour mission de délibérer sur les conditions du travail et de donner leur avis sur les questions intéressant le travail qui leur seraient soumises par le gouvernement. »

En session ordinaire, tous les trimestres, les sections se réuniraient donc pour étudier la situation économique, pour échanger des observations sur les réformes souhaitables, pour examiner les réclamations d'ordre général, pour étudier les projets de lois sociales, pour procéder à l'élection des membres sortants du conseil supérieur du travail. Ils rempliraient donc le même rôle que celui joué dans un autre ordre d'idées par les chambres de commerce.

Quand un conflit éclaterait, la section intéressée se réunirait immédiatement. Elle examinerait officieusement la portée du différend, sa gravité, ses conséquences. Elle exercerait alors toute son influence pour concilier les parties. Si elle n'y arrivait pas, alors elle remplirait le rôle que donne au juge de paix, la loi de 1892.

La commission permanente du conseil du travail se préoccupa, en 1895, des problèmes soulevés par le projet Mesureur. Elle concrétisa le résultat de ses discussions en une proposition de loi qui diffère d'ailleurs peu de la précédente.

Les intéressés pourraient constituer des comités quand et où ils voudraient. Ces conseils d'initiative privée jouiraient d'une entière liberté.

A côté de ces institutions d'initiative privée, la loi organiserait, d'une façon très complète, des chambres de travail. Comme dans le projet Mesureur, elles seraient instituées par décret. Elles se diviseraient en sections.

Digitized by Google

Elles tiendraient session tous les trois mois. De plus, le ministre du Commerce les convoquerait tous les ans en séance extraordinaire, toutes sections réunies. Le droit de dissolution appartiendrait au gouvernement.

Au conseil supérieur du travail, le projet de la commission permanente et celui de M. Mesureur furent écartés par 25 voix contre 22. Dans sa session de mars 1895, le conseil supérieur se contenta de voter le vœu suivant — que son insignifiance protège contre toute critique sérieuse :

« 1° Les patrons et les ouvriers ou employés pourront constituer d'un commun accord, dans chaque établissement ou entreprise, dans chaque profession ou métier similaire, des conseils permanents en vue de prévenir ou régler tous différends d'ordre collectif qui pourraient s'élever entre les parties et qui porteraient sur les conditions du travail ;

« 2° Les syndicats professionnels légalement constitués pourront également former des conseils permanents de même nature ;

« 3° Les membres des conseils permanents doivent être choisis parmi les personnes exerçant ou ayant exercé la profession ;

« 4° Les conseils permanents jouiront des avantages accordés par la loi du 27 décembre 1892 aux comités de conciliation et d'arbitrage ».

Le 7 novembre 1895, un nouveau projet a été déposé à la Chambre par M. Michelin.

« L'intérêt des patrons comme des ouvriers commande d'éviter les grèves. Le travail et le capital ne peuvent se passer l'un de l'autre. Il faut donc, par tous les moyens, chercher à concilier ces deux facteurs de la richesse. La

Digitized by Google

solution désirée par tous est à notre avis de permettre aux intéressés, ouvriers et patrons, de discuter eux-mêmes leurs intérêts respectifs. C'est pour leur donner cette facilité que nous vous proposons la création de chambres du travail ».

L'organisation de ces chambres est à peu près la même que dans les projets précédents. Elles sont instituées par décret là où leur existence est jugée utile. Tout Français ou Française âgé de plus de 21 ans et ayant travaillé comme ouvrier au moins un an, est appelé par la loi à nommer des représentants ouvriers ; tout Français remplissant les mêmes conditions d'âge et ayant depuis un an la qualité de patron doit prendre part au vote qui désigne les représentants patrons : il y a donc deux assemblées électorales distinctes. Ces chambres sont divisées en sections. Elles sont élues pour six ans et renouvelables par moitié tous les trois ans. Le maire de la commune en est de droit le président. Les locaux nécessaires à la tenue des chambres de travail sont fournis, chauffés et éclairés par les communes où elles siègent. Les frais qui en résultent sont compris dans les dépenses obligatoires des communes.

M. Michelin règle ainsi qu'il suit la fonction de ces chambres :

« Elles donneront au gouvernement les avis et renseignements qui leur seront demandés sur les faits et les intérêts du travail. Elles recueilleront toutes les données relatives aux questions ouvrières et présenteront leurs vues sur les moyens de développer le bien-être des travailleurs, ainsi que sur les améliorations à introduire dans la législation du travail. Quand il y aura des différends d'ordre collectif sur les conditions du travail entre

Digitized by Google

patrons et ouvriers, la chambre du travail s'occupera de concilier les parties. A cet effet, elle nommera une commission de conciliation, et, pendant les travaux de cette commission, les parties seront invitées d'un côté à ne pas cesser le travail et de l'autre à ne pas renvoyer les ouvriers ».

La création de conseils du travail est donc à l'ordre du jour.

S'ils parvenaient à se faire sérieusement adopter par les mœurs industrielles, il n'est pas douteux que les plus grands avantages pourraient en résulter. Ils contribueraient grandement à la conciliation, dans un sens très large, du capital et du travail. Dans ces parlements industriels, non seulement les gros problèmes sociaux pourraient être étudiés avec compétence, non seulement le législateur trouverait en leurs délibérations une indication nécessaire sur le sens dans lequel il doit orienter la loi s'il veut qu'elle ait chance d'être acceptée par la pratique ; mais en se réunissant régulièrement pour s'expliquer et discuter sur les questions qui, tout à la fois, les rapprochent et les divisent, les patrons et les ouvriers s'apprendraient les uns aux autres bien des choses qu'ils ignorent ; ils s'aideraient mutuellement à percevoir, dans toutes questions, le point de vue ouvrier comme le point de vue patron. L'isolement où chacun des deux adversaires se confine ne leur permet pas d'envisager ainsi les différends. De part et d'autre, *a priori*, on croit à la mauvaise foi, à l'irraisonnabilité des prétentions adverses. Peut-être les ouvriers comprendraient-ils la conduite du patron — cette conduite qu'ils trouvent odieuse — quand leur éducation économique leur aurait révélé les difficultés de mise en vente des produits qu'ils fabriquent ; de leur côté, les patrons intelligents dé-

Digitized by Google

chiffreraient, sans doute, les impérieuses raisons qui poussent leurs salariés à ne pas se satisfaire — à ne pas se résigner : pour beaucoup d'entre eux ce serait un contact étonné avec cette humanité ouvrière qu'ils méprisent et qu'ils ignorent.

Les quelques lois sociales que nos parlements ont, depuis 20 ans, si péniblement et si imparfaitement élaborées, trouveraient évidemment un utile appui dans cette institution mixte, formant trait d'union entre les deux classes. Une fois investis de l'autorité suffisante, les conseils assureraient l'exécution de toutes les prescriptions ; ils les vivifieraient, en les accommodant à leur manière, aux besoins et aux mœurs de la région et de l'industrie. Ils finiraient par les rendre inutiles en assumant elles-mêmes la charge de les remplacer par de loyaux accords survenant entre les deux classes. La loi sur l'arbitrage serait la première à profiter de ces institutions. Les chambres du travail pourraient, en temps de conflit, rendre de très grands services. Pour cela, il ne faudrait pas, comme le propose la commission du travail, se contenter de leur conférer les simples fonctions d'intermédiaire que remplit le juge de paix dans la loi de 1892. Ils ont mieux à faire qu'attendre patiemment que la bonne volonté des parties consente à les saisir. L'avantage de ces institutions industrielles est, précisément de fournir à la population ouvrière des représentants sérieux, élus avec calme, ayant, par conséquent, la confiance, sinon de tous, au moins d'une majorité : le fait même de leur élection les investit, sur la masse, d'une réelle autorité. Elle présuppose une incontestable influence. Pourquoi ne pas chercher à tirer profit de cette influence, de cette autorité ? Ces représentants réguliers de l'industrie en jeu pourraient et, selon nous, devraient prendre l'ini-

Digitized by Google

tiative des entrevues, des démarches, des propositions conciliatrices. Ne sont-ils pas bien placés pour ce rôle actif ? Les conseillers ouvriers présenteraient utilement à leurs collègues patrons sinon les réclamations, du moins les réclamants ; ils guideraient leurs camarades, délégués des grévistes. Les conseillers patrons, de leur côté, se tourneraient vers leurs confrères. Cette double action des membres de la chambre du travail permettrait d'espérer les meilleurs résultats.

Les chambres du travail constitueraient ainsi le véritable trait d'union entre le capital et le travail. Elles pourraient utilement travailler aux désirables solutions des problèmes sociaux. Elles pourraient faire, pour les questions d'ordre général, ce que font si utilement pour les questions d'ordre particulier, les conseils d'usine et les chambres d'explication.

L'influence combinée de ces deux institutions serait des plus heureuses : nous verrions volontiers la loi les développer toutes deux et sur elles deux nous fonderons nos conclusions.

Le législateur devrait donc : 1° organiser le conseil d'usine, engager les parties à le constituer dans chaque établissement, en lui accordant de sérieuses faveurs. Les modèles ne manquent pas. On s'inspirerait utilement des institutions de MM. Weiler, à Mariemont, Lœwy, à Pâturages, des conseils d'usine allemands et autrichiens ;

2° Par dessus ces conseils, créer les Chambres du travail, les conseils régionaux de patrons et ouvriers élus par leurs pairs.

Cette double organisation aurait les plus grandes chances de bien servir la cause de la conciliation : elle constituerait d'abord une médication préventive du plus salutaire effet. Pour résoudre les différends qui pourraient échapper

Digitized by Google

à leur œuvre conciliatrice, la section du conseil compétente fournirait ensuite et les intermédiaires chargés de mener à bien les négociations pacificatrices, et, s'il le fallait, les éléments d'un tribunal arbitral qui ne manquerait ni de compétence, ni d'autorité.

A cette double organisation, l'œuvre du législateur ne devrait pas se borner. Il convient, en effet, de ne pas se leurrer. En notre matière, les meilleures conceptions restent vaines si la bonne volonté des parties ne les vivifie pas. Nous croyons qu'en adoptant le système que nous venons d'exposer, la loi offrirait aux intéressés une excellente organisation : reste à savoir s'ils l'accepteraient. Sur ce point, on est obligé de faire les plus grandes réserves. Nous nous souvenons qu'en Belgique, les conseils de l'industrie et du travail se sont heurtés à beaucoup d'indifférence, à non moins d'hostilité.

En France, nous avons noté plusieurs cas où les patrons ont refusé obstinément de consentir à la création d'institutions permanentes de conciliation et d'arbitrage. Les grandes compagnies, les administrateurs de grosses entreprises semblent hostiles à toute organisation de ce genre. C'est que le patronat français n'a pas encore, comme le patronat anglais, l'aperception exacte de l'évolution sociale qui s'opère. Les patrons anglais, qui ont au suprême degré l'esprit politique, ont depuis longtemps senti que, devant le mouvement du siècle, une résistance absurde entraînerait simplement des catastrophes. Comme le disait M. Lockroy : « une force nouvelle s'est dressée devant eux, et ils ont compris que c'est seulement avec des concessions habiles qu'ils parviendraient à conserver leur influence et leur prépondérance sociale. » On pense trop souvent que l'évolution qui se produit est due aux menées

Digitized by Google

des agitateurs. Il n'est au pouvoir d'aucune propagande de susciter un pareil mouvement. Les causes en sont plus profondes. Le fatalisme qui les guide devrait faire réfléchir. Alors que le principe d'autorité est ruiné dans l'état politique ; alors qu'au dire des moralistes, il est fortement ébranlé dans la famille elle-même, certains patrons voudraient le maintenir absolu et sans concession dans l'atelier et dans l'usine. Un peu plus tôt, un peu plus tard, les grandes évolutions d'idées s'opèrent dans toutes les sphères à la fois : l'esprit humain est logique, et dans ses conceptions il sait faire régner une inconsciente et fatale harmonie. Les manufacturiers progressistes qui ont engagé les classes ouvrières à poursuivre la réalisation de leur indépendance politique ne devraient pas s'étonner de voir réclamer, dans l'usine même, l'application d'idées qu'ils ont préconisées à un autre point de vue. On peut regretter les changements d'opinions et de mœurs, on peut les blâmer : il est dangereux d'y faire obstacle, il est puéril de les nier. Le monde n'est dirigé ni par les meneurs d'en haut, ni par les meneurs d'en bas. Contre des évolutions qui s'opèrent selon des lois inexorables et inconnues, il est peu sage de se vouloir briser : mieux vaut s'en accommoder. En politique, le régime constitutionnel s'est substitué au régime absolu. Dans l'ordre économique, un phénomène analogue se prépare. Le contrat de travail sera de plus en plus un contrat bilatéral, où chaque partie qui y interviendra exigera d'examiner les conditions qui lui sont faites, les garanties qu'elles croient nécessaires, les justifications qui établissent que le contrat est loyalement exécuté. Beaucoup d'industriels, habitués à voir leur personnel plier devant eux, s'obstinent pourtant à cette conception qui n'admet pas que le patron, « maître chez lui »,

Digitized by Google

discute avec ses ouvriers. Or, l'organisation d'institutions permanentes de conciliation n'est qu'un moyen de permettre au travail de faire valoir ses droits, de les défendre et de les faire respecter. En refusant d'accéder à la création des juridictions arbitrales, le patronat est logique avec lui-même, puisque systématiquement il nie l'existence de ces droits. Il ne changera d'attitude que lorsqu'il aura reconnu l'égalité des deux agents de la production : le capital et le travail. Alors, à bref délai, prospèreront les institutions de conciliation. Mais, pour arriver à ce résultat, pour faire accepter ses droits, le prolétariat n'a qu'un moyen véritablement efficace : l'association. C'est ici qu'il est permis d'apercevoir comment les questions d'arbitrage se nouent au problème plus complexe de l'organisation ouvrière. C'est ce que M. le docteur Schwiedland exprimait avec beaucoup de force : « il ne faut pas avoir hâte de cueillir les fruits de la conciliation avant que l'arbre syndical n'ait grandi, ni attacher plus de valeur au développement de la conciliation qu'à celui des syndicats. »

Le meilleur système de juridiction industrielle doit se combiner avec une solide organisation ouvrière. Toute l'histoire de l'arbitrage en Angleterre en est une continuelle démonstration. Pour que le capital consente à traiter à égal avec le travail, il faut que celui-ci ait la force suffisante pour lui faire reconnaître ses droits. En matière économique comme en matière internationale, *si vis pacem, para bellum*. Deux associations également puissantes hésitent à engager entre elles de meurtrières batailles, dont l'issue est douteuse. Dans un pays où patrons et ouvriers sont réunis en organisations sérieuses, on n'a pas à déplorer de ces grèves irréfléchies qui ne peuvent aboutir. Les associations, d'autre part, peuvent seules fournir

Digitized by Google

cette efficace sanction qu'on n'a pu trouver encore pour faire respecter les sentences arbitrales. La discipline du groupe peut seule se charger de leur exécution. Les témoignages les plus autorisés concordent sur tous ces points. M. Mundella, à plusieurs reprises, a déclaré que le succès de ses conseils de conciliation était dû aux associations ouvrières, qui ont fait respecter les décisions par leurs adhérents. M. Crompton a émis un semblable avis : « Le succès pratique des conseils d'arbitrage et de conciliation est dû à ce que les patrons ont pleinement reconnu l'indépendance des ouvriers, c'est-à-dire ont accepté l'existence des associations ouvrières. » Rappelons ce que disait le rapporteur de la commission d'arbitrage des mineurs du nord de l'Angleterre : « Le principal obstacle à l'établissement d'un système d'arbitrage et de conciliation est le manque d'organisation tant chez les mineurs que chez les patrons. Là où il existe des associations régulières, l'arbitrage a un plein succès. » M. Halliday écrivait dans le même sens : « C'est quand un grand nombre d'ouvriers ne font pas partie des associations que l'on a les plus grandes difficultés, car il n'y a rien alors qui sanctionne leurs engagements, et je ne connais pas un seul exemple d'ouvriers ayant failli à leurs promesses lorsqu'ils étaient représentés par leurs unions. » M. Brentano n'est pas moins formel : « On ne peut, dit-il, reconnaître une existence légale aux chambres d'arbitrage que si elles s'appuient sur des unions ouvrières. »

Nous conclurons donc que si l'on veut voir l'arbitrage et la conciliation prendre dans nos mœurs industrielles la place qui leur est due, il faut préalablement propager et fortifier l'association ouvrière. Il faut que les syndicats, acceptés par les mœurs comme reconnus par la loi, jouent

Digitized by Google

enfin leur rôle naturel qui est de servir de négociateur entre les patrons et ouvriers. Quand de part et d'autre on aura pris l'habitude de ces traités collectifs qui, grâce à la cohésion syndicale, engagent, à propos des conditions du travail, la responsabilité tout au moins morale de tous les ouvriers intéressés, la cause de la pacification industrielle pourra espérer des lendemains de victoires. Sans doute, les quelques syndicats qui ont été créés jusqu'ici se sont malheureusement abandonnés aux décevantes chimères d'une politique sectaire qui a inculqué à leurs membres un sentiment exagéré de leurs droits. Comme les unions anglaises du commencement du siècle, ils s'assagiront vite. Cette exubérance de revendications, ce tapage de prétentions et de menaces ne provient que de ce qu'ils se sentent trop jeunes et peu sûrs d'eux-mêmes ; ils ont l'audace exagérée des faibles et des timides. Du jour où leurs destinées seraient assurées, ils perdraient vite cette combativité. Les doctrines les plus révolutionnaires s'adoucissent promptement au contact des nécessités pratiques. De leur côté, les patrons, n'étant plus soutenus par l'espoir d'abattre et de ruiner les associations naissantes, abandonneraient cette campagne outrancière dirigée à l'heure actuelle contre les syndicats. L'expérience ne tarderait pas à démontrer que l'organisation ouvrière n'a pour résultats ni les bouleversements ni les révolutions, mais qu'elle permet au contraire, grâce à la discipline et à la cohésion, d'assurer la paix et la concorde nécessaires aux industries prospères. On ne saurait trop répéter les paroles d'un si haut enseignement qui servaient de péroraison à un discours de M. Le Cour : « J'ai vu des hommes que beaucoup d'entre vous connaissent, avec qui vous êtes en relations d'affaires, qui avouent très franchement qu'il y a vingt

Digitized by Google

ans, ils disaient que les exigences des unions seraient la ruine de l'industrie anglaise, qu'ils étaient effrayés de l'esprit révolutionnaire qui paraissait se manifester dans ces associations, et qui maintenant proclament hautement qu'ils doivent à cette organisation une pacification jusqu'alors inconnue et que grâce à elles ils ont pu réaliser des bénéfices qui n'avaient jamais été atteints dans les périodes les plus favorables à l'industrie » (1).

(1) Bibliographie. — Proposition de Ramel, 14 déc. 1893 : *Doc. parlem.*, n° 166, non encore distribué.

Projet Mesureur, 20 janvier 1894 : *Doc. parlem.*, n° 276 ; *Journ. off.*, p. 65, 17 fév. 1896.

Projet Lebon, 8 juillet 1895 : *Journ. off.*, 12 nov. 1895 : *doc. parlem.*, n° 1465.

Projet Jaurès, 21 nov. 1895 : *Journ. off.*, 22 nov. 1885, p. 1487 ; *doc. parlem*, n° 1616.

Projet De Mun, 25 nov. 1895 : *Journ. off.*, 20 déc. 1895 ; *doc. parlem.*, n° 1625.

Projet Groussier, 7 nov. 1895 : *Journ. off.*, 19 déc. 1895 ; *annexes*, n° 1588.

Projet Michelin, 7 nov. 1875 : *Journ. off.*, 19 déc. 1895 ; *annexes*, n° 1592.

Rapport fait au nom de la Commission du travail, séance du 23 mars 1896 : *Journ. off.*, 2 avril 1896, *annexes*, n° 1862.

Hector Depasse : *Du travail et des conditions du travail*, Alcan, 1895.

Eug. Schiwedland : *Projet de loi français sur les soi-disant conseils de conciliation*, Larose, 1896.

Digitized by Google

TABLE DES MATIÈRES

Pages

INTRODUCTION I

PREMIÈRE PARTIE

ÉTUDE DES LÉGISLATIONS ÉTRANGÈRES

PREMIER GROUPE. — **Pays à tendances individualistes**.. 5

CHAPITRE I. — *Angleterre*..... 5

Colonies anglaises 90

CHAPITRE II. — *États-Unis* 97

§ I. — Généralités..... 97

§ II. — Tentatives d'initiative privée..... 120

Conciliation..... 120

Arbitrage 134

§ III. — Tentatives officielles..... 146

DEUXIÈME GROUPE. — **Pays manifestant une tendance à confier à l'État le soin d'organiser les juridictions industrielles**..... 172

CHAPITRE III. — *Allemagne*..... 172

§ I. — Organisations officielles 172

§ II. — Organisations privées 187

CHAPITRE IV. — *Belgique*..... 193

§ I. — Généralités..... 193

Digitized by Google

§ II. — Organisations privées 196
Conseils de Bascoup 196
§ III. — Organisations officielles 216
CHAPITRE V. — *Suisse* 228
TROISIÈME GROUPE 233
CHAPITRE VI. — *Autriche* 233
QUATRIÈME GROUPE 239
CHAPITRE VII. — *Pays-Bas* 239
CHAPITRE VIII. — *Suède et Norwège* 242
CHAPITRE IX. — *Italie* 247
CHAPITRE X. — *Espagne* 249
CHAPITRE XI. — *Portugal* 251
CHAPITRE XII. — *Russie* 252

DEUXIÈME PARTIE

LA CONCILIATION ET L'ARBITRAGE EN FRANCE

CHAPITRE I. — *Les grèves en France avant 1884* 257
CHAPITRE II. — *La conciliation et l'arbitrage avant 1892.* 281
§ I. — Conciliation 281
§ II. — Arbitrage 294
CHAPITRE III. — *Les premiers projets de loi* 304
CHAPITRE IV. — *Discussion de la loi de 1892* 320
CHAPITRE V. — *La loi du 27 décembre 1892* 339
CHAPITRE VI. — *Résultats. — Nouveaux projets. — Conclusions* 365

Digitized by Google

Digitized by Google

Grande Imprimerie de Blois.
Directeur-Gérant : Emmanuel Rivière, Ingénieur des Arts et Manufactures.

Digitized by Google

Digitized by Google

EXTRAIT DU CATALOGUE GÉNÉRAL

BECHAUX (A), *Professeur d'économie politique à la faculté libre de Droit de Lille* : **Les revendications ouvrières en France** (2e édition), 1894, in-12 . . . . . 3 fr. 50

BOUTAUD (ÉLIE), *Docteur en Droit, Avocat à la Cour d'appel de Paris.* — **Des clauses de non-responsabilité et de l'assurance de la responsabilité des fautes**, (*Ouvrage couronné par la faculté de Droit de Paris*, prix Rossi 1895) 1896, 1 volume in-8 . . . . . 9 fr.

CHEVALLIER (EMILE), *Docteur en Droit, maître de conférences à l'Institut agronomique.* — **Les salaires au XIXe siècle**, avec une préface par M. E. Levasseur, membre de l'Institut. *Ouvrage couronné par l'Académie des sciences morales et politiques* (Concours Rossi), 1886, in-8. *Epuisé.*

— **De l'assistance dans les campagnes.** — *Indigence, prévoyance, assistance*, avec une préface de M. Léon Say, de l'Académie française. — (*Ouvrage couronné par l'Académie des sciences morales et politiques*), 1883, in-8. . . . . 9 fr.

— **L'assistance publique en Angleterre.** La Loi des Pauvres et la Société anglaise. — (*Ouvrage couronné par l'Académie des sciences morales et politiques*), 1895, 1 volume in-8. . . . . 8 fr.

HUBERT-VALLEROUX, *Docteur en Droit, Avocat à la Cour d'appel.* — **Etude de la législation relative aux rapports des patrons avec leurs ouvriers.** — (*Ouvrage couronné par la faculté de Droit de Paris*), 1885, in-8. . . . . 8 fr.

JOURDAN (ALFRED), *Doyen de la Faculté de Droit d'Aix, professeur d'économie politique à la Faculté des sciences de Marseille, et à la Faculté de Droit d'Aix, correspondant de l'Institut.* — **Cours analytique d'Economie politique**, professé à la Faculté de Droit d'Aix, 1890, 2e édition, in-8. . . . . 10 fr.

— **Du rôle de l'État dans l'ordre économique ou Economie politique et socialisme.** *Ouvrage couronné par l'Institut*, in-8. . . . 8 fr.

— **Des rapports entre le Droit et l'économie politique** ou philosophie comparée du Droit et de l'économie politique. Ouvrage qui a obtenu le premier rang dans le concours pour le prix Wolowski (*Académie des Sciences morales et politiques*), in-8. . . . . 7 fr.

LEVASSEUR (E.), *membre de l'Institut, Professeur au Collège de France.* — **La population française.** Histoire de la population avant 1789 et démographie de la France comparée à celle des autres nations au XIXe siècle. 1889-1892, 3 forts volumes grand in-8°, avec cartes et nombreuses planches. . . . . 31 fr. 50

MABOUSSEM (P. DE), *Docteur en Droit.* — **La question ouvrière. I. Charpentiers de Paris** Compagnons et indépendants. Cours libre professé à la faculté de Droit de Paris. — Préface de M. Th. Funck-Brentano, *Professeur à l'École libre des sciences politiques*, 1891, in-8. . . . . 6 fr.

— **II. Ébénistes du faubourg Saint-Antoine.** Grands magasins, « Sweating-System ». — Préface de M. Th. Funck-Brentano, 1892, in-8. . . . . 6 fr.

— **III. L'Industrie du Jouet, etc.** — Préface de M. Th. Funck-Brentano, 1894, in-8. . . . . 6 fr.

— En collaboration avec M. GUÉRIN (C.), *Receveur de l'octroi de Paris.* — **La question ouvrière. — IV. Les Halles Centrales de Paris et le commerce de l'alimentation**, 1894, in-8. . . . . 6 fr.

PIC (P.), *Professeur agrégé à la Faculté de Droit de Lyon.* — **Traité élémentaire de Législation industrielle.** — 1re partie : **Législation du travail industriel**, 1894, in-18 . . . . . 6 fr.

— 2e partie : **Propriété industrielle** (en préparation).

GRANDE IMPRIMERIE DE BIRON
DIRECTEUR-GÉRANT : EMMANUEL BITTERE, INGÉNIEUR DES ARTS ET MANUFACTURES

Digitized by Google

Digitized by Google

Digitized by Google

Digitized by Google

UNIVERSITY OF CALIFORNIA LIBRARY
BERKELEY

Return to desk from which borrowed.
This book is DUE on the last date stamped below.

JUL 1 1948

LD 21-100m-9,'47(A5702s16)476

Digitized by Google

YC 26384

111491
HD 5554
.A3W3

Digitized by Google

Digitized by Google